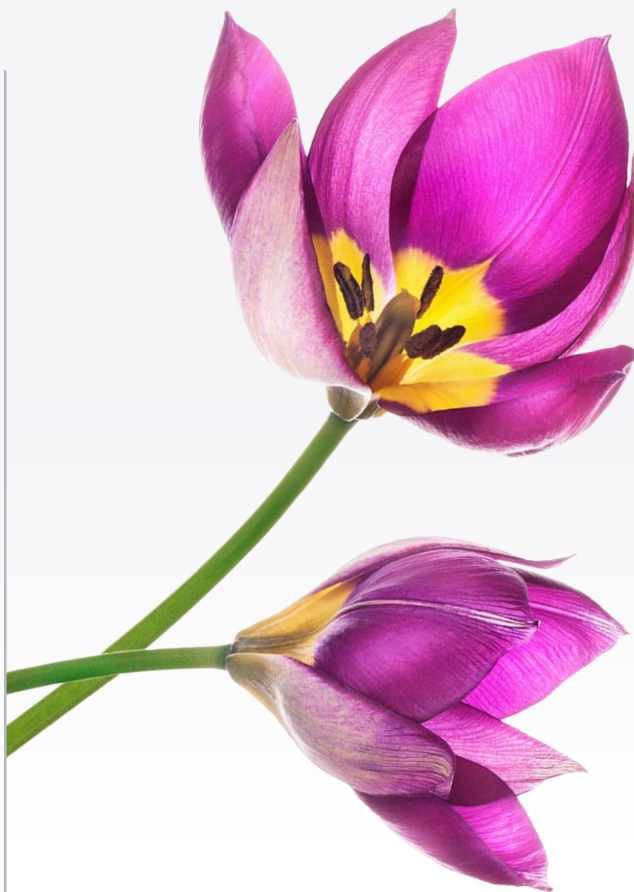




2027

Enquête sur les projections salariales.

Aperçu des tendances en
matière de rémunération
pour 2027.

Par TELUS Santé | Septembre 2026

Table des matières.

Aperçu de notre enquête sur les projections salariales de 2027 ..	1
Faits saillants de l'enquête	2
Perspectives 2027	3
Tendance historique du salaire de base	4
Profil des participants	5
Augmentation du salaire de base	8
Ajustement à la structure salariale	10
Gels des structures salariales	12
Autres renseignements pertinents du marché.....	13
Administration et pratiques de rémunération.....	14
Tendances et indicateurs RH	15
Participants au sondage	18
Méthodologie	22
Enquêtes sur la rémunération globale	23
À propos de TELUS Santé	24

Avis : Le présent document a un but purement informatif et ne constitue pas une opinion professionnelle. L'information qu'il contient s'appuie sur des sources jugées dignes de foi. Cependant, TELUS Santé ne garantit aucunement l'exactitude ou l'exhaustivité de cette information et ne peut être tenue responsable des pertes ou dommages (y compris les dommages directs, indirects, consécutifs, punitifs, exemplaires ou accessoires) liés à une erreur, à une omission ou à l'inexactitude de l'information.

TELUS Santé conserve tous les droits de propriété sur tous les logos et autres marques de commerce de TELUS Santé au Canada et à l'étranger. Il est interdit de reproduire ce document, en partie ou en totalité et de quelque manière que ce soit, sans l'autorisation préalable écrite de TELUS Santé.

Politique de confidentialité | Conditions d'utilisation



Aperçu de notre enquête sur les projections salariales de 2027.

Les résultats présentés dans ce rapport sont fondés sur une analyse détaillée des réponses à l'enquête sur les prévisions salariales que TELUS Santé a menée de juin à août 2026 en vue de la 44^e édition de son Rapport d'enquête sur les prévisions salariales. Les données proviennent d'un large éventail de secteurs d'activités, représentant 285 organisations au Canada.

Ce rapport complet fournit des données sur les pourcentages d'augmentation des budgets de salaire et des structures salariales de l'année en cours (2026) ainsi que les augmentations prévues pour l'année à venir (2027).

L'enquête de 2027 sur les prévisions salariales portent sur les éléments suivants:

- Le rapport contient des données segmentées par région et secteurs d'activités et une analyse détaillée réalisée par l'équipe de TELUS Santé
- La participation à l'enquête demeure stable, assurant l'exactitude et la fiabilité des données; 285 organisations y ayant répondu cette année. Plusieurs d'entre elles participent régulièrement à nos Enquêtes salariales canadiennes
- Les données de l'enquête incluent les augmentations du salaire de base et les rajustements aux structures salariales réels de 2026, ainsi que ceux projetés pour 2027. Les perspectives du marché présentent des données incluant et excluant les gels salariaux
- Les résultats s'appliquent aux employés non syndiqués
- Le rapport couvre également des tendances supplémentaires portant sur les principales priorités RH, l'utilisation de l'intelligence artificielle et les réponses aux conditions économiques



Faits saillants de l'enquête.

Nous avons le plaisir de vous présenter la 44^e édition de l'Enquête sur les projections salariales, à laquelle ont participé 285 organisations à travers le Canada, de tailles et de divers secteurs d'activité. Pour 2026, notre collecte de données a révélé en moyenne, pour tous les niveaux d'employés non syndiqués, une augmentation annuelle du salaire de base de 3,46 %, à l'exclusion des gels salariaux, et de 3,34 %, incluant les gels salariaux. La légère différence entre ces deux chiffres montre que peu d'organisations ont gelé leurs salaires. En fait, seulement 3,6 % des organisations ont pris la décision de geler les salaires.

En ce qui concerne l'année 2027, encore moins d'organisations (0,7 %) prévoient de geler leurs salaires, cependant 11,4 % restent indécises. En ce qui concerne les augmentations prévues pour 2027, notre analyse révèle que l'augmentation moyenne globale des salaires de base sera de 3,30 %, excluant les gels, ou de 3,27 %, gel des salaires compris. Ces chiffres sont plus élevés que ce qui était prévu l'année précédente, ce qui suggère que les pressions liées à la conjoncture économique ont diminué pour les employeurs.

Alberta (3,49 %), Nouveau-Brunswick (3,33 %) et Québec (3,30 %) sont les trois provinces où l'on trouve la plus forte augmentation du salaire de base moyen prévue pour 2027, excluant les gels. Par secteur d'activité, les plus fortes augmentations du salaire moyen prévues pour 2027 au Canada, excluant les gels sont attendues dans les secteurs des Services financiers et assurances (3,57 %), Haute technologie et technologie de l'information (3,48 %) et Exploitation minière et foresterie (3,43 %).

3,46 %

augmentation du
salaire de base
en 2026.

285

organisations
participantes

3,30 %

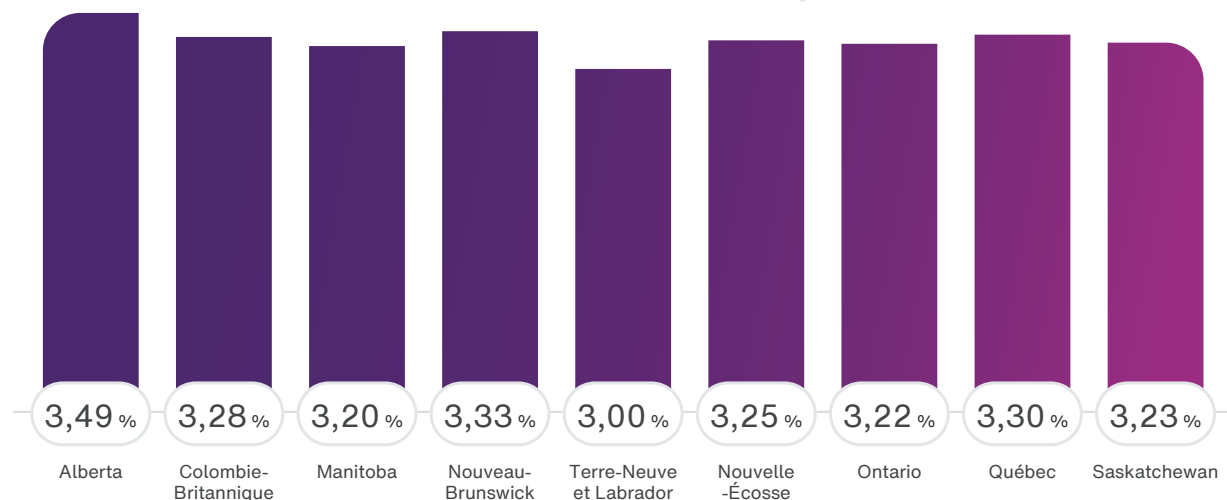
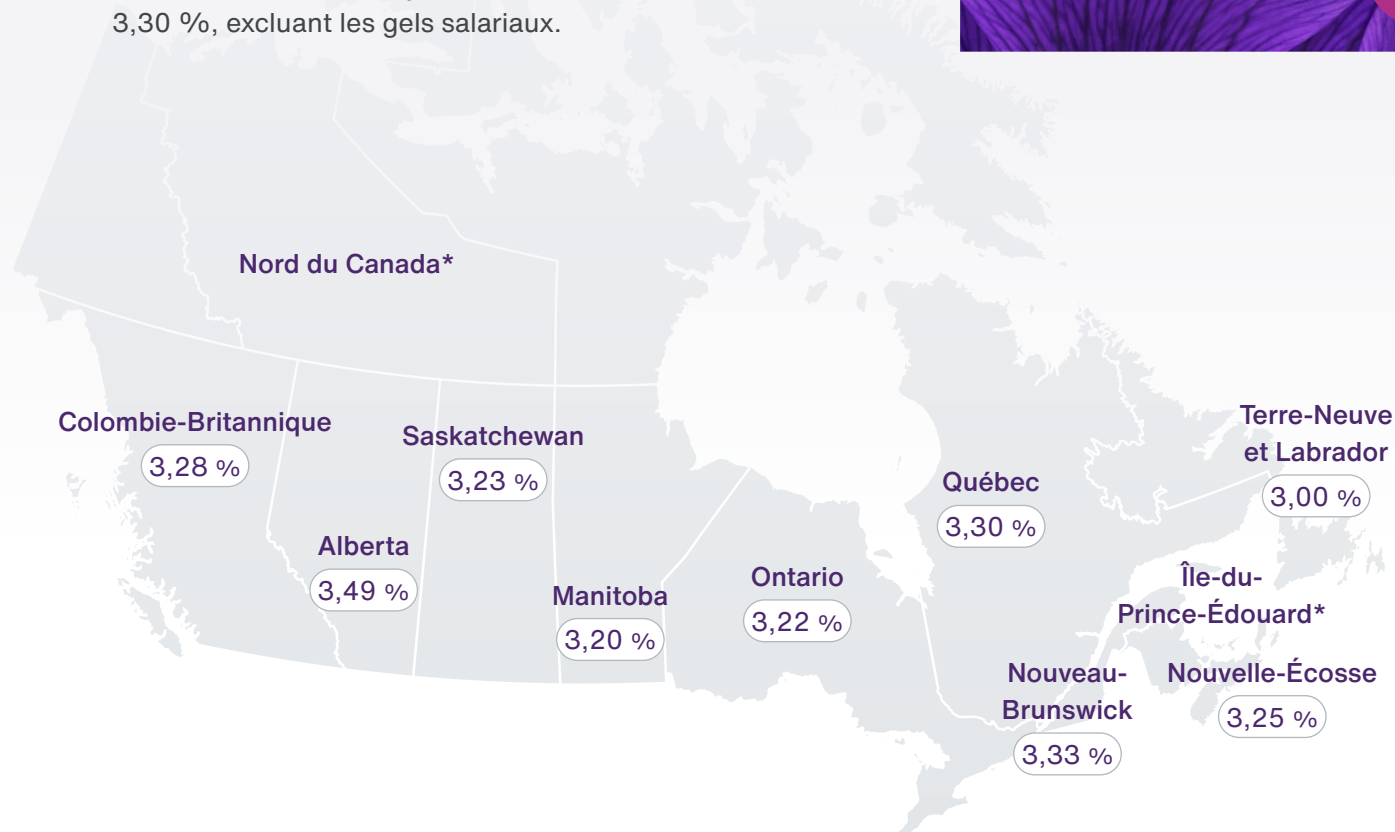
augmentation du
salaire de base
prévue en 2027.

Perspectives 2027

Les augmentations de salaire prévues pour 2027 sont légèrement supérieures à celles de l'année dernière. Moyenne nationale : 3,30 %, excluant les gels salariaux.

3,30 %

moyenne canadienne

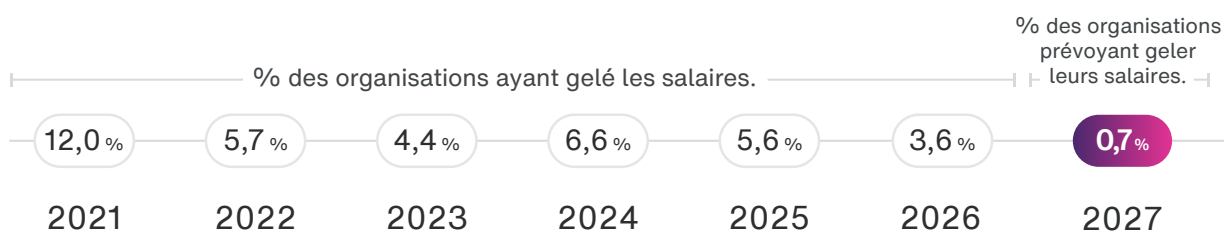


*Données insuffisantes

Tendance historique du salaire de base.

Augmentation moyenne du salaire de base.

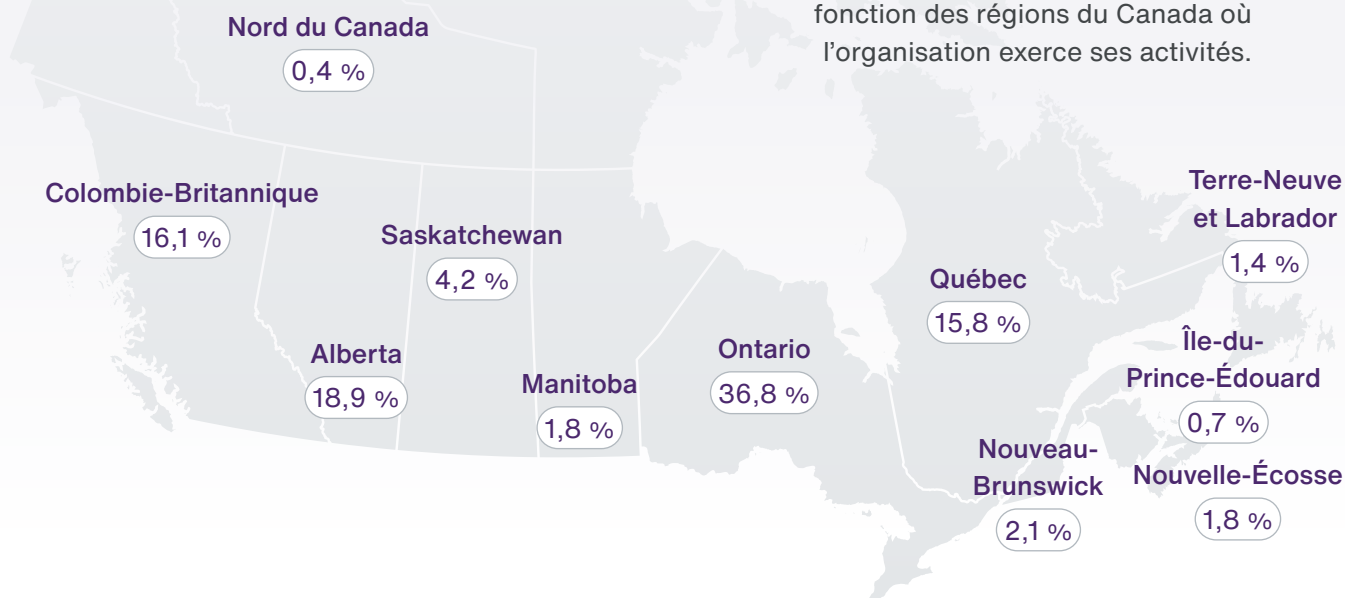
Augmentations moyennes actuelles des salaires de base au niveau national sur sept ans – excluant et incluant les gels.



Profil des participants.

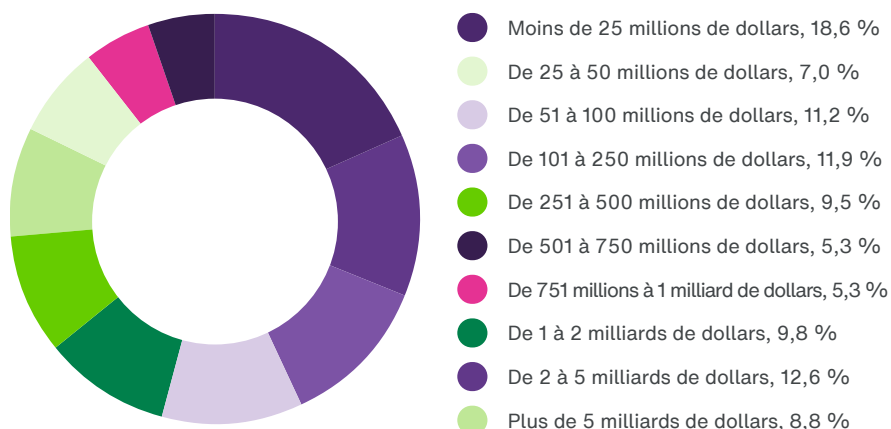
Régions du Canada.

Distribution des 285 participants en fonction des régions du Canada où l'organisation exerce ses activités.



Revenus/ budget annuel d'exploitation.

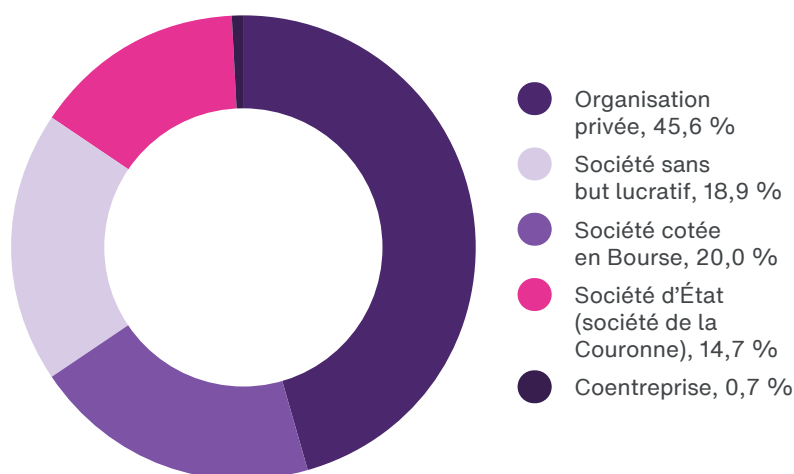
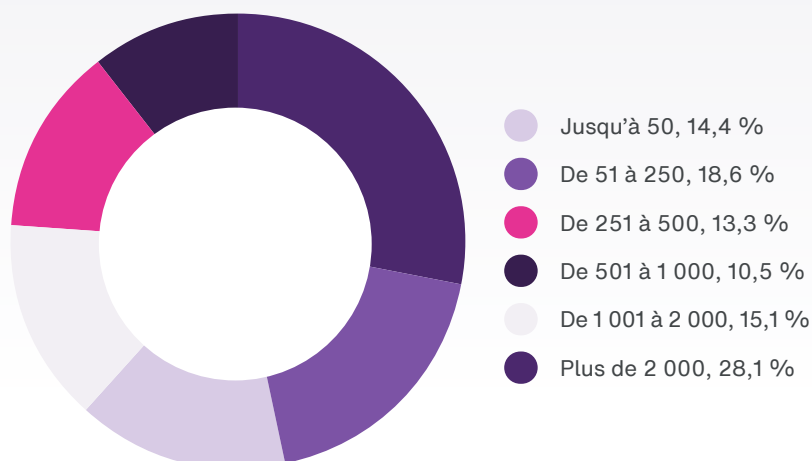
Distribution des 285 participants en fonction des revenus/budget annuel d'exploitation au Canada.





Nombre d'employés équivalent temps plein.

Distribution des 285 participants en fonction du nombre d'employés équivalent temps plein.



Type d'entreprise

Distribution des 285 participants en fonction du type d'entreprise.

Secteur d'activité

Distribution des 285 participants selon le secteur d'activité.



Augmentation du salaire de base.

Augmentations réelles en 2026 et prévisions pour 2027 par région.

Les données par province de 2026 montrent que la moyenne des augmentations de salaire varie de 3,21 % à 3,52 % avec gels et de 3,30 % à 3,87 % sans les gels.

Pour 2027, la moyenne des augmentations variera de 3,00 % à 3,49 % incluant et excluant les gels.

Gels salariaux
en 2026

3,6 %



Gels salariaux
prévus en 2027

0,7 %

Province	Augmentation réelle du salaire de base en 2026 (%)		Augmentation prévue du salaire de base pour 2027 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Alberta	3,35	3,48	3,49	3,49
Colombie-Britannique	3,23	3,30	3,19	3,28
Manitoba	3,50	3,50	3,20	3,20
Nouveau-Brunswick	3,38	3,38	3,33	3,33
Terre-Neuve et Labrador	3,45	3,45	3,00	3,00
Nord du Canada	*	*	*	*
Nouvelle-Écosse	3,38	3,38	3,25	3,25
Ontario	3,21	3,34	3,22	3,22
Île-du-Prince-Édouard	*	*	*	*
Québec	3,52	3,60	3,30	3,30
Saskatchewan	3,52	3,87	3,23	3,23
Moyenne nationale pondérée	3,34	3,46	3,27	3,30

* Données insuffisantes.

Augmentations réelles en 2026 et prévisions pour 2027 par secteur d'activité.

Les données des secteurs d'activité montrent que l'augmentation du salaire de base moyenne en 2026 varie de 2,82 % à 4,21 % (en incluant les gels de salaire) et de 3,02 % à 4,81 % (en excluant les gels de salaire).

L'augmentation moyenne du salaire de base prévue en 2027 variera de 3,05 % à 3,48 % (incluant les gels de salaire) et de 3,05 % à 3,57 % (excluant les gels de salaire).

Industrie	Augmentation réelle du salaire de base en 2026 (%)		Augmentation prévue du salaire de base pour 2027 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Arts, médias, spectacles, secteur récréatif et hébergement	3,28	3,28	3,10	3,10
Services aux entreprises et professionnels	3,24	3,24	3,17	3,17
Construction	3,20	3,41	3,21	3,33
Biens de consommation (durables et non durables)	3,33	3,33	3,35	3,35
Éducation	3,10	3,10	3,07	3,07
Services financiers et assurances	3,72	3,80	3,48	3,57
Soins de santé et sciences de la vie	2,93	3,30	3,17	3,17
Haute technologie et technologie de l'information	2,82	3,39	3,48	3,48
Biens industriels et produits chimiques	3,74	3,74	3,23	3,23
Exploitation minière et foresterie	3,50	3,50	3,43	3,43
Organismes sans but lucratif	3,16	3,38	3,30	3,30
Secteur pétrolier et gazier	3,12	3,12	3,25	3,25
Administration publique	4,21	4,81	3,10	3,10
Secteur immobilier	3,29	3,29	3,05	3,05
Commerce de détail	3,08	3,08	3,24	3,24
Transport et entreposage	3,02	3,02	3,08	3,08
Services publics	3,80	3,80	3,29	3,29
Commerce de gros	3,61	3,61	3,10	3,10
Moyenne pondérée nationale	3,34	3,46	3,27	3,30

Ajustement à la structure salariale.

Ajustements réels en 2026 et prévisions pour 2027 par région.

En 2026, les données régionales montrent un ajustement de la structure salariale moyen réel variant de 1,67 % à 2,63 % (incluant les gels) et de 2,12 % to 3,01 % (excluant les gels).

Pour 2027, les données relatives à l'ajustement de structure salariale varieront de 1,54 % to 3,00 % (incluant les gels) et de 2,15 % à 3,00 % (excluant les gels).

Pour 2027, 18,9 % ne savent pas si elles vont geler leur structure salariale. 88 % des organisations ont une structure salariale.

Gel de structure en 2026

15,2 %

Gel de structure en 2027

6,6 %



Province	Augmentation réelle de la structure salariale en 2026 (%)		Augmentation prévue de la structure salariale pour 2027 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Alberta	2,24	2,47	2,11	2,27
Colombie-Britannique	2,42	3,01	2,33	2,63
Manitoba	2,12	2,12	2,66	2,66
Nouveau-Brunswick	2,43	2,43	2,50	2,50
Terre-Neuve et Labrador	2,17	2,17	3,00	3,00
Nord du Canada	*	*	*	*
Nouvelle-Écosse	1,67	*	1,83	*
Ontario	2,20	2,83	2,25	2,52
Île-du Prince-Édouard	*	*	*	*
Québec	2,63	2,77	2,53	2,61
Saskatchewan	2,35	2,94	1,54	2,15
Moyenne nationale pondérée	2,35	2,79	2,29	2,51

*Données insuffisantes pour rapporter

Ajustements réels en 2026 et prévisions pour 2027 par secteur d'activité.

Les données par secteur d'activité montrent que l'ajustement réel de la structure salariale en 2026 varie de 1,00 % to 3,30 % (incluant les gels) et de 2,28 % to 4,00 % (excluant les gels).

Pour 2027, l'ajustement prévue de la structure salariale variera de 1,58 % to 2,90 % (incluant les gels) et de 1,89 % to 2,90 % (excluant les gels).

Industrie	Augmentation réelle de la structure salariale en 2026 (%)		Augmentation prévue de la structure salariale pour 2027 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Arts, médias, spectacles, secteur récréatif et hébergement	2,20	3,42	2,00	2,75
Services aux entreprises et professionnels	2,22	2,75	1,90	2,31
Construction	2,42	2,69	2,21	2,34
Biens de consommation (durables et non durables)	2,85	3,42	2,00	2,67
Éducation	2,79	2,79	2,14	2,50
Services financiers et assurances	2,49	2,70	2,51	2,51
Soins de santé et sciences de la vie	1,95	2,28	1,58	1,89
Haute technologie et technologie de l'information	2,15	2,95	2,17	2,44
Biens industriels et produits chimiques	2,29	2,67	2,02	2,60
Exploitation minière et foresterie	2,78	2,78	2,25	2,25
Organismes sans but lucratif	1,86	2,48	2,51	2,80
Secteur pétrolier et gazier	2,00	*	2,67	2,67
Administration publique	3,30	3,71	2,42	2,42
Secteur immobilier	1,00	*	*	*
Commerce de détail	2,51	2,93	2,60	2,60
Transport et entreposage	2,14	2,32	2,71	2,71
Services publics	2,94	2,94	2,90	2,90
Commerce de gros	3,00	4,00	2,69	2,69
Moyenne pondérée nationale	2,35	2,79	2,29	2,51

*Données insuffisantes

Gels des structures salariales.

En 2026, 15,2 % des participants ont procédé à un gel de leur structure salariale.

En 2027, 6,6 % des participants prévoient geler leur structure salariale.

Gels réels en 2026 et prévisions pour 2027 par région.

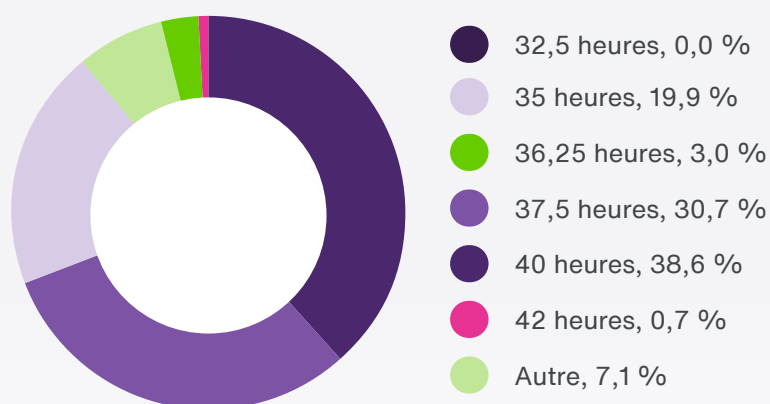
Province	Année	Oui (%)	Non (%)	Ne sais pas (%)
Alberta	2026	8,7 %	91,3 %	-
	2027	4,3 %	67,4 %	28,3 %
Colombie-Britannique	2026	19,4 %	80,6 %	-
	2027	8,3 %	75,0 %	16,7 %
Manitoba	2026	0,0 %	100,0 %	-
	2027	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Nouveau-Brunswick	2026	0,0 %	100,0 %	-
	2027	0,0 %	83,3 %	16,7 %
Terre-Neuve et Labrador	2026	0,0 %	100,0 %	-
	2027	0,0 %	75,0 %	25,0 %
Nouvelle-Écosse	2026	66,7 %	33,3 %	-
	2027	33,3 %	66,7 %	0,0 %
Ontario	2026	22,0 %	78,0 %	-
	2027	7,7 %	74,7 %	17,6 %
Québec	2026	4,9 %	95,1 %	-
	2027	2,4 %	85,4 %	12,2 %
Saskatchewan	2026	20,0 %	80,0 %	-
	2027	18,2 %	45,5 %	36,4 %
Moyenne nationale pondérée	2026	15,2 %	84,8 %	-
	2027	6,6 %	74,6 %	18,9 %



Autres renseignements pertinents du marché.

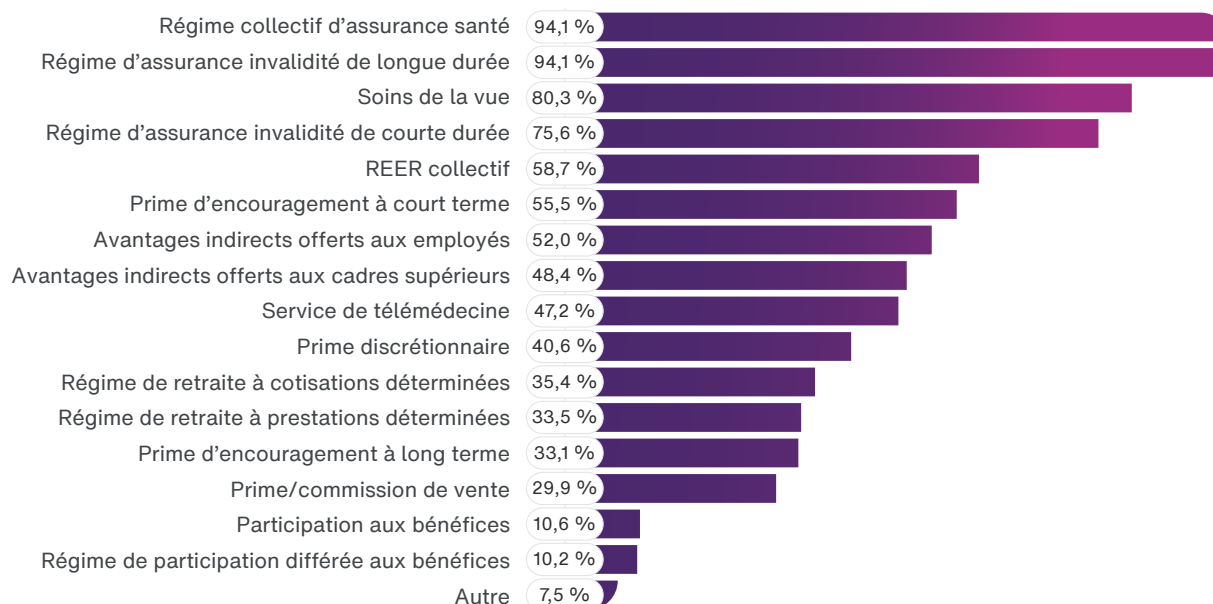
Administration et pratiques de rémunération.

Heures travaillées hebdomadaires.



Prévalence des éléments de rémunération offerts chez les participants.

Pour attirer, retenir et motiver les talents, les organisations doivent positionner leur offre de rémunération dans une perspective globale en offrant plus qu'un simple salaire de base. Les réponses à l'enquête représentent les éléments de rémunération, autre que le salaire de base, que les entreprises offrent à leur personnel.



La catégorie << Autre >> inclut:



Avantages
bien-être



Programmes de
reconnaissance



Aides au
transport

Tendances et indicateurs RH.



Impact des conditions économiques.

En réponse à la situation économique actuelle, nous avons demandé aux organisations quelles stratégies elles prévoient de mettre en œuvre :



Classement des priorités en fonction des conditions économiques.

Parmi les options sélectionnées, les organisations ont classé l'ordre de priorité. Les résultats ont indiqué que les principales priorités étaient l'augmentation de l'utilisation de l'intelligence artificielle et l'investissement dans l'innovation pour augmenter la productivité.



L'augmentation de l'utilisation de l'intelligence artificielle



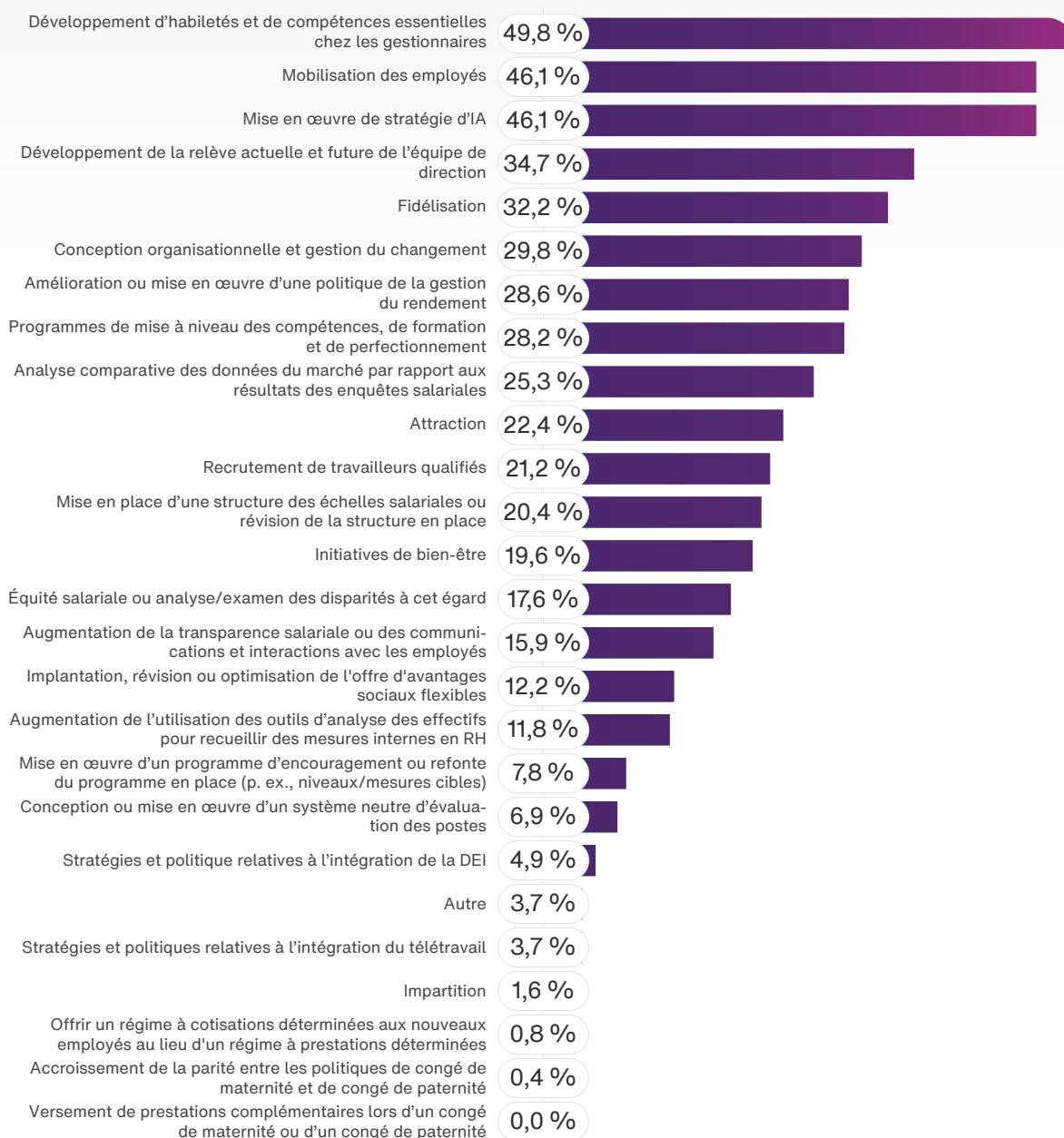
L'investissement dans l'innovation pour augmenter la productivité

Priorités/initiatives ressources humaines.

Les ressources humaines vont continuer à jouer un rôle très important dans les organisations, compte tenu des défis que les organisations auront à relever pour 2027.

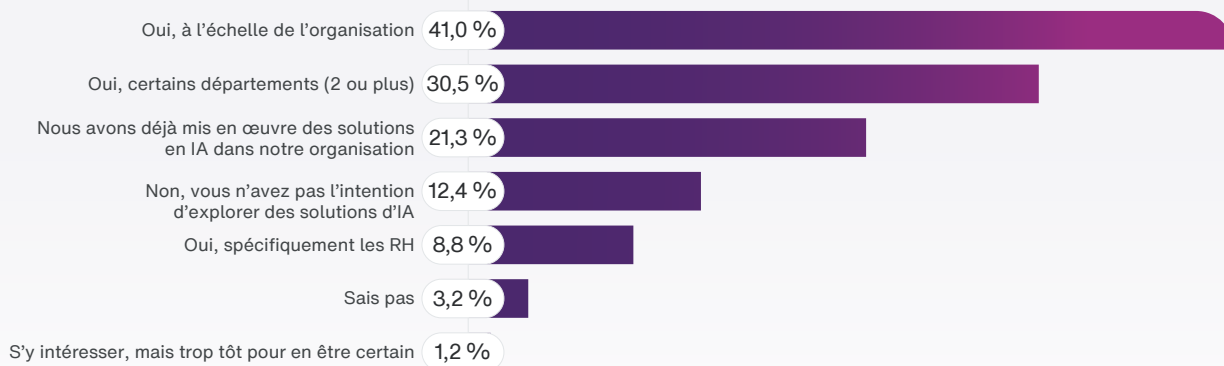
L'engagement des employés, le développement des compétences et des aptitudes essentielles des leaders, ainsi que l'exploitation des stratégies d'IA demeurent parmi les principales priorités des organisations.

Les programmes de perfectionnement et/ou de formation et de développement ont baissé en priorité par rapport aux années précédentes, tandis que l'exploitation des stratégies d'IA a considérablement gagné en importance.

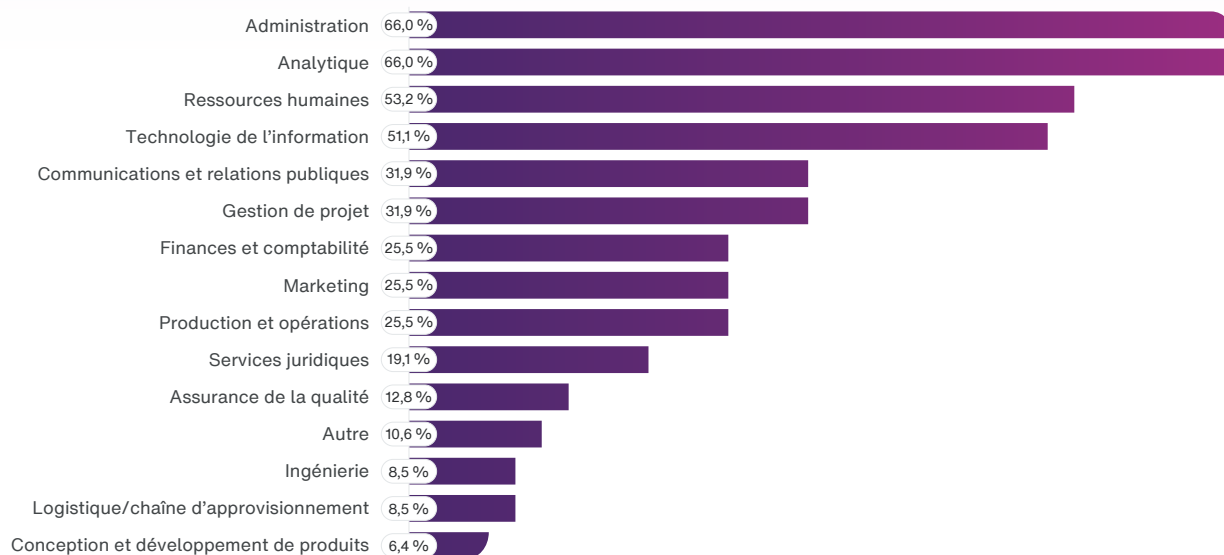


Solutions reliées à l'intelligence artificielle.

84% des organisations considère ou considéreront l'utilisation de solutions liées à l'intelligence artificielle à court terme.



Les organisations ont indiqué quelles fonctions l'IA a aidé à automatiser, les plus fréquentes étant l'administration et les ressources humaines.



Informations additionnelles

- 20,8 % des organisations ont déclaré disposer d'un budget distinct pour les augmentations liées aux promotions. La médiane est de 1,0 % du budget salarial
- 36,4 % des organisations fournissent aux employés un relevé de la rémunération globale

Participants au sondage (n=285).

A. Harvey Group of Companies (TNL)	British Columbia Real Estate Association (CB)
Abcott (ON)	Bulkley Valley Credit Union (CB)
Aecon (ON)	Business Development Bank of Canada (QC)
Aegis Brands/St. Louis Bar & Grill (ON)	Cadillac Fairview Corporation Ltd (ON)
Affinity Credit Union (SK)	Cain Lamarre (QC)
Agnico Eagle Mines (ON)	Calfrac Well Services (AB)
Agropur (QC)	Calgary Board of Education (AB)
AIC Global Holdings Inc. (ON)	Calgary Co-operative Association Limited (AB)
Alberta Children's Hospital Foundation (AB)	Calgary Foundation (AB)
Alberta Health Services (AB)	Calimacil Probotik inc (QC)
Alberta Machine Intelligence Institute (AB)	Calm Air International LP (MB)
Alberta New Home Warranty Program (AB)	Camdon Construction Ltd. (AB)
All Weather Group (AB)	Cameco Corporation (SK)
Amalgamated Dairies Limited (IPE)	Canada Mortgage and Housing Corporation (ON)
Amrize (ON)	Canada's Children's Hospital Foundations (ON)
Apex Performance Consultants Ltd. (SK)	Canada's Drug Agency (ON)
Arcadis (ON)	Canadian Association of Professional Employees (ON)
ArcelorMittal Exploitation minière (QC)	Canadian Life and Health Insurance Association (ON)
Association des Scouts du Canada (QC)	Canadian Medical Association (ON)
ATB Financial (AB)	Canadian Nuclear Association (ON)
ATCO (AB)	Cariboo Family Enrichment Centre (CB)
AtkinsRéalis (QC)	Caron et fils (QC)
Avmax Aviation Services Inc. (AB)	Cascades (QC)
B2Gold (CB)	CBC/Radio-Canada (ON)
Baker & McKenzie LLP (ON)	CDN Controls ULC (AB)
Bank of Canada (ON)	Central 1 Credit Union (CB)
Baycrest (ON)	CFP Industries Inc. (AB)
Beedie (CB)	Chandos Construction (AB)
Bethany Care Society (AB)	CIBC Mellon (ON)
BioSyent (ON)	CIFAR (ON)
Bird Construction (ON)	Cineplex (ON)
Bitheads (ON)	Clark Builders (AB)
Blakes (ON)	Clark Construction Management Inc (ON)
BonaVista Pools (ON)	
Bot Construction Limited (ON)	
British Columbia Lottery Corporation (CB)	

Clearway Group of Companies (ON)	Federation CJA (QC)
CLR Construction Labour Relations Association of Saskatchewan Inc. (SK)	Fédération des coopératives funéraires du Québec (QC)
Coastal Community Credit Union (CB)	Firefly Software (CB)
College of LPNs and HCAs of Alberta (AB)	First Nations Health Authority (CB)
College of Physicians and Surgeons of BC (CB)	Flatiron Dragados (ON)
Collingwood Neighbourhood House (CB)	FortisAlberta (AB)
Congebec (QC)	FortisBC (CB)
Cooperators (ON)	Four Seasons Hotels & Resorts (ON)
CORE benefit consulting ltd. (CB)	Fraser Group (ON)
Credit Union Central of Manitoba (MB)	Fraser Valley Seismic (CB)
CSA Group (ON)	Fraserway RV (CB)
CSL Group (QC)	Fujifilm Canada Inc (ON)
Cybera (AB)	Fundserv (ON)
Danse Danse (QC)	Gateway Casinos & Entertainment Ltd (CB)
Day & Ross (NB)	GCM Consultants (QC)
Definity Insurance (ON)	Gensler (ON)
Dentons (ON)	Geotech Drilling Services Ltd. (CB)
Desjardins (QC)	Giroux Arpentage Inc. (QC)
Doctors of BC (CB)	Glencore Nickel-Zinc (ON)
Domaine Frais Air (QC)	goeasy Ltd. (ON)
Dubois Agrinovation (QC)	GoodLife Fitness (ON)
DUCA Financial Services Credit Union (ON)	Government of Alberta (AB)
Eaton (ON)	Government of Prince Edward Island (IPE)
Elk Valley Resources (CB)	Gowling WLG (Canada) LLP (ON)
Emcon Services (CB)	Graham (AB)
Emil Anderson Group (CB)	Granby FRP Tanks Inc. (QC)
Energy Safety Canada Ltd. (AB)	Great Canadian Entertainment (ON)
Engineered Assemblies Inc. (ON)	Great Western Brewing Company (SK)
Environmental Resources Management (ON)	Greater Victoria Harbour Authority (CB)
Equitable (ON)	Greater Victoria Housing Society (CB)
ERCO Worldwide (ON)	GSK (ON)
Exploron Corp (AB)	Guard-X Protection incendie (QC)
Export Development Canada (ON)	Habitat for Humanity Greater Toronto Area (ON)
Fabrique Notre-Dame-des-neige de Montreal (QC)	Héroux Devtek (QC)
Fairview Ltd. (ON)	Home Hardware Stores Limited (ON)
Federal Express Canada Corporation (ON)	Houle Electric Limited (CB)
Federated Co-op (SK)	HRM Pension Plan (NE)
	Hydro-Québec (QC)

I-XL Building Products (CB)	Michels Corporation (AB)
Imagine Canada (ON)	MIKISEW GROUP LP (AB)
Imperial Tobacco Canada Limited (QC)	Mobile Climate Control Inc. (ON)
Independent Electric System Operator (ON)	Moosehead Breweries Ltd (NB)
Industrial Alliance Financial Group (QC)	Mr. Lube Canada (CB)
Influence Marketing (ON)	Multiplex Construction Canada Ltd. (ON)
Inland Truck & Equipment LTD. (CB)	National Bank of Canada (QC)
Insurance Institute of Canada (ON)	New Brunswick Teachers Federation (NB)
Interfor (CB)	NL Hydro (TNL)
International Air Transport Association (QC)	Nmédia (QC)
Investissement Québec (QC)	Norland Limited (CB)
IWA-Forest Industry Pension & LTD Plans (CB)	North American Construction Group (AB)
Jacobs Engineering Group, Inc. (AB)	NOVA Chemicals (AB)
K+S Potash Canada (SK)	Nova Scotia Federation of Municipalities (NE)
Kal Tire (CB)	Nova Scotia Pension Services Corporation (NE)
Keyera Corp (AB)	Omicron Canada Inc. (CB)
Keywords (QC)	Omnicom Media Canada (ON)
Kicking Horse Coffee (CB)	Omya Canada Inc. (ON)
Kindred Credit Union (ON)	Ontario Lottery and Gaming Corporation (ON)
Kinetic Construction Ltd. (CB)	Ontario Mutual Insurance Association (ON)
Kinross (ON)	Ontario Power Generation (ON)
Kubota Materials Canada (ON)	Panasonic Canada Inc. (ON)
Law Society of Alberta (AB)	Paramount Resources Ltd. (AB)
League Inc. (ON)	Parkland County (AB)
Ledcor (CB)	PCL Constructors Inc (AB)
Loto-Québec (QC)	Peace Hills General Insurance Company (AB)
MacEwan University (AB)	Penske (ON)
Mackenzie Investments (ON)	Phantom Screens (CB)
Mantra Pharma (QC)	Pitt Meadows Group of Companies (CB)
Maple Leaf Foods (ON)	Plan International Canada (ON)
Mattamy Corporation (ON)	Pomerleau (QC)
Mayfair Diagnostics (AB)	Procon Mining and Tunnelling Ltd (CB)
McCain Foods (ON)	PsychoBunny (QC)
McGill University (QC)	Purolator Inc. (ON)
McKesson (QC)	Qualico (MB)
Medavie Blue Cross (NB)	R.C. Purdy Chocolates Ltd (CB)
Medicentres Canada (AB)	Real Estate Webmasters (CB)
Metrolinx (ON)	Regional Municipality of Wood Buffalo (AB)

Ross Video (ON)
 Royal College of Physicians and Surgeons (ON)
 Rural Municipalities of Alberta (AB)
 Safran Helicopter Engines Canada inc. (QC)
 Samuel, Son & Co. (ON)
 SARC (SK)
 Saskatchewan Association of Health Organizations (SK)
 Saskatchewan Health Authority (SK)
 Saskatchewan Indian Gaming Authority (SK)
 SBB Structures (QC)
 SciCan (ON)
 Scotia Investments Limited (NE)
 SECURE Waste Infrastructure Corp. (AB)
 Seneca Polytechnic (ON)
 SFPP Corporation (AB)
 Sika Canada (QC)
 SilverBirch Hotels & Resorts (CB)
 Smile Digital Health (ON)
 SMS Equipment (AB)
 St Francis Xavier University (NE)
 Stantec (AB)
 Starbucks (ON)
 Stephenson's Rental Services Inc (ON)
 Stikeman Elliott (ON)
 Strathcona County (AB)
 Sun Life Financial (ON)
 Teachers' Pension Plan Corporation - Newfoundland and Labrador (TNL)
 Teck Resources Limited (CB)
 The City of Calgary (AB)
 The Country Day School (ON)
 The Estee Lauder Companies (ON)
 The Mutual Fire Insurance Company of British Columbia (CB)
 The United Church of Canada (ON)
 The Wawanesa Mutual Insurance Company (MB)

The Winnipeg Civic Employees' Benefits Program (MB)
 Thermal Systems (AB)
 TMX Group Limited (ON)
 Town of Happy Valley-Goose Bay (TNL)
 Toyota Credit (ON)
 Toyota Motor Manufacturing Canada (ON)
 TRANSALTA CORPORATION (AB)
 Trillium Health Partners (ON)
 Turnay Electric Ltd. (ON)
 UNI Coopération financière (NB)
 Union des producteurs agricoles (QC)
 University of Calgary (AB)
 University of Waterloo (ON)
 Vancouver Airport Authority (CB)
 Vancouver Fraser Port Authority (CB)
 VHA Home HealthCare (ON)
 Victorian Order of Nurses (ON)
 Ville de Drummondville (QC)
 Ville de Gatineau (QC)
 Volant Products (AB)
 Volker Stevin (AB)
 Walmart Canada (ON)
 Western Financial Group (AB)
 Wilder Institute (AB)
 Willowdale Asset Management (ON)
 Workers Safety Compensation Commission (TNO)
 WorkSafeNB (NB)
 Wright Construction (SK)
 WSP Canada Inc. (QC)
 X-Chem inc (QC)
 Your Credit Union Ltd (ON)

Méthodologie

Les données de ce rapport ont été recueillies au moyen d'une plateforme en ligne. Toutes les organisations canadiennes étaient invitées à y participer. Les données ont été recueillies en juin et en août 2026.

- **Augmentations du salaire de base :**

Le budget des augmentations salariales comprend généralement les augmentations associées au rajustement des échelles salariales, aux années de service, au coût de la vie et au mérite. Il ne comprend pas les augmentations relatives aux promotions

- **Ajustements de la structure salariale :**

Les rajustements aux structures salariales tiennent compte des changements aux points milieux ou aux maximums des échelles salariales

Les données ont été validées, analysées et agrégées par l'équipe d'analyse de données de TELUS Santé, composée de consultants chevronnés en rémunération et d'administrateurs d'enquêtes.

Production de statistiques.

Un nombre minimal de données est requis afin d'assurer un rapport complet et précis. Un minimum de trois données est requis afin de présenter une moyenne. Chaque organisation participante est pondérée également. Les données sont agrégées afin d'assurer la confidentialité. Certains résultats peuvent être légèrement au-dessus ou en-dessous de 100 % compte tenu que les données sont arrondies.

Définition des termes statistiques.

Moyenne

Somme des données déclarées par chaque organisation, divisée par le nombre total de ces organisations.

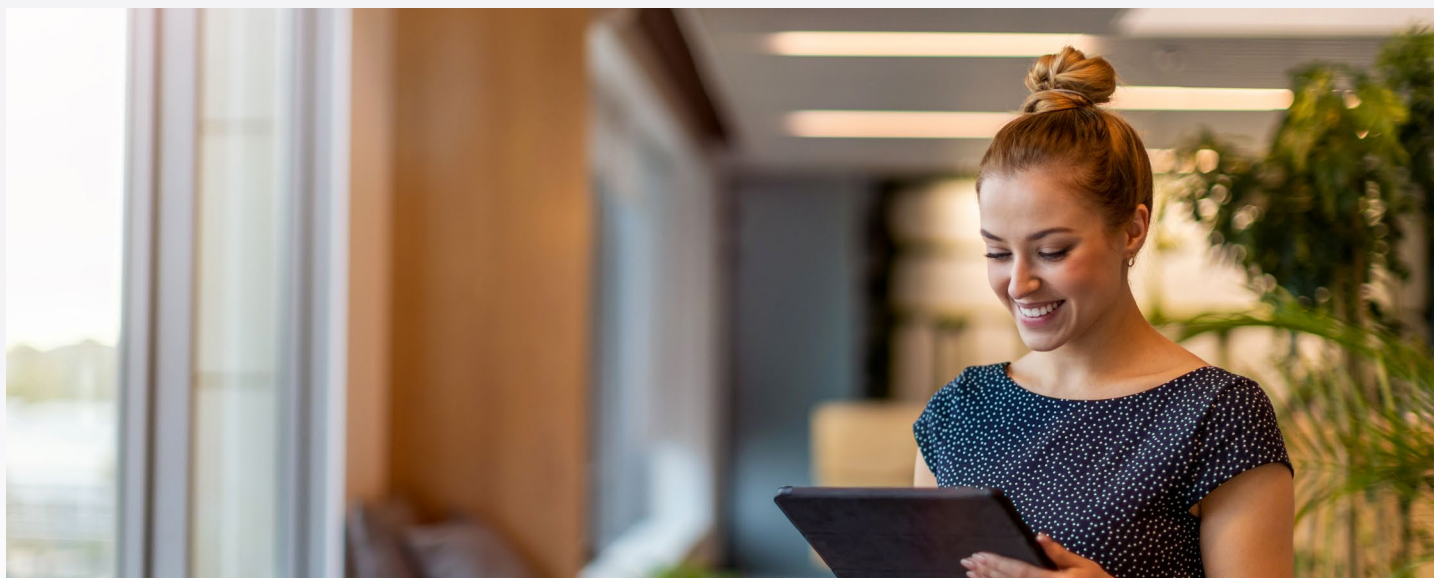
Salaire de base

Salaire réel payé à un employé pour compenser le temps et les efforts consacrés pour effectuer le travail pour lequel il a été embauché.

Structure salariale

Dans une structure salariale, on retrouve habituellement un minimum, un point médian et un maximum pour un ensemble de postes se situant dans une échelle salariale ou à un niveau identique.





Enquêtes sur la rémunération globale.

Nous gérons une base de données exclusive sur la rémunération nationale regroupant plus de 1 000 participants et couvrant plus de 1 000 postes. Quelle que soit la taille, la région ou le secteur d'activité de votre organisation, nos enquêtes salariales canadiennes annuelles fournissent des renseignements factuels sur l'ensemble des éléments de la rémunération afin de concevoir un programme de rémunération globale adéquat.

Courriel : conseilremuneration@telushealth.com

Contactez-nous :

John MacDonnell

Directeur

john.macdonnell@telushealth.com

T: 647.264.4106

25 York Street, 29th Floor,
Toronto (ON), M5J 2V5

Julie Moonilal

Conseillère adjointe

julie.moonilal@telushealth.com

T: 548.482.5550

25 York Street, 29th Floor,
Toronto (ON), M5J 2V5



À propos de TELUS Santé.

TELUS Santé est un chef de file mondial en solutions de santé dans plus de 160 pays offrant des services cliniques, actuariels et administratifs et des solutions numériques innovantes qui lui permettent de contribuer à la santé et au bien-être des gens sur les plans physique, mental et financier.

Au cours des dernières décennies, nos solutions en matière de rémunération, retraite et d'avantages sociaux ont contribué à la santé financière de milliers d'organisations et à celle de leurs employés. Grâce à la force unifiée de TELUS Santé, nos équipes chevronnées mettent tout en œuvre pour fournir des solutions novatrices, durables et flexibles qui répondent aux besoins en matière de rémunération, retraite et d'avantages sociaux des clients de partout en Amérique du Nord.

www.telus.com/fr/health/employers/consulting/compensation