



2026

Enquête sur les projections salariales.

Aperçu des tendances en
matière de rémunération
pour 2026.

Par TELUS Santé | Septembre 2025

Table des matières.

Aperçu de notre enquête sur les projections salariales de 2026	1
Faits saillants de l'enquête.....	2
Perspectives 2026	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.....	24
TELUS Santé– Services-conseils en rémunération et enquêtes sur la rémunération globale	25
À propos de TELUS Santé	26

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.



Aperçu de notre enquête sur les projections salariales de 2026.

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 2025 en vue de la 43e édition de son Rapport d'enquête sur les prévisions salariales. Les données proviennent d'un large éventail de secteurs d'activités, représentant 377 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 (2025) ainsi que les augmentations prévues pour l'année à venir (2026).

L'enquête de 2026 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 des Services-conseils en rémunération de TELUS Santé
- La participation à l'enquête demeure stable, assurant l'exactitude et la fiabilité des données; 377 organisations y ayant répondu cette année. Plusieurs d'entre elles participent également 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 2025, ainsi que ceux projetés pour 2026. 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 43^e édition de l'Enquête sur les projections salariales, à laquelle ont participé 377 organisations canadiennes, de tailles et de divers secteurs d'activité. Pour 2025, notre collecte de données a révélé en moyenne, pour tous les niveaux d'employés non syndiqués, une augmentation annuelle du salaire de base de 3,35 %, à l'exclusion des gels salariaux, et de 3,15 %, incluant les gels salariaux. La légère différence entre ces deux chiffres montre que peu d'organisations ont gelé leurs salaires. En fait, seulement 5,6 % des organisations ont pris la décision de geler les salaires.

En ce qui concerne l'année 2026, encore moins d'organisations (0,8 %) prévoient geler leurs salaires, cependant 14,1 % restent indécises. En ce qui concerne les augmentations prévues pour 2026, notre analyse révèle que l'augmentation moyenne globale des salaires de base sera de 3,11 %, excluant les gels, ou de 3,07 %, gel des salaires compris. Ces chiffres sont inférieurs à ce qui a été observé à l'année précédente, suggérant que les pressions économiques ont augmenté pour les employeurs.

Manitoba (3,43%), Nouveau-Brunswick (3,25%) et Québec (3,21%) sont les trois provinces où l'on trouve la plus forte augmentation du salaire de base moyen prévue pour 2026, excluant les gels. Par secteur d'activité, les plus fortes augmentations du salaire moyen prévues pour 2026, excluant les gels, sont anticipées dans les secteurs de la haute technologie (3,64%), secteur pétrolier et gazier (3,58%) et sciences de la vie (3,39%).

3,35 %

augmentation du
salaire de base
en 2025.

377

organisations
participantes

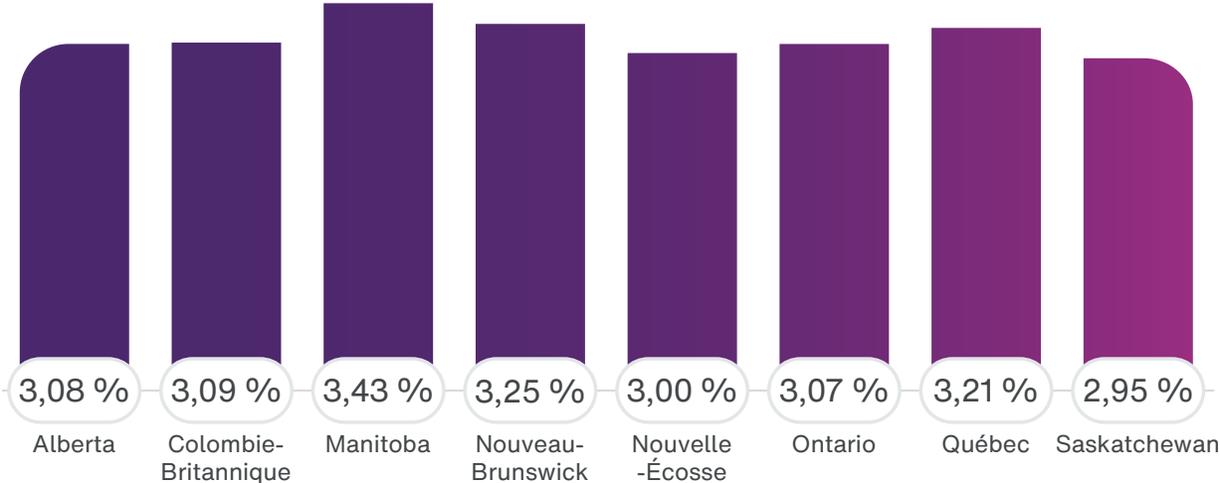
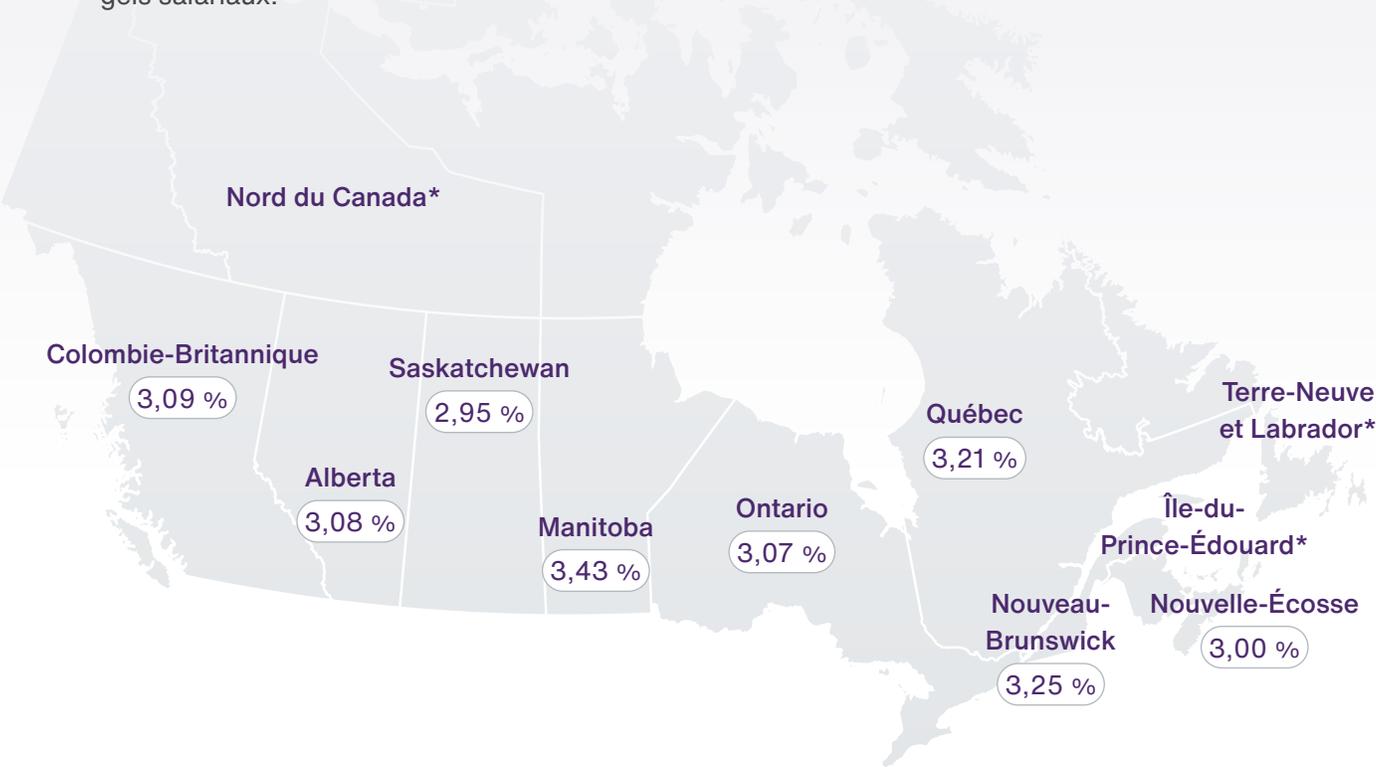
3,11 %

augmentation du
salaire de base
prévue en 2026.

Perspectives 2026

Les augmentations de salaire prévues pour 2026 sont quelque peu en deçà de ce qui a été observé dans les dernières années. Moyenne nationale : 3,11 %, excluant les gels salariaux.

3,11 %
moyenne canadienne

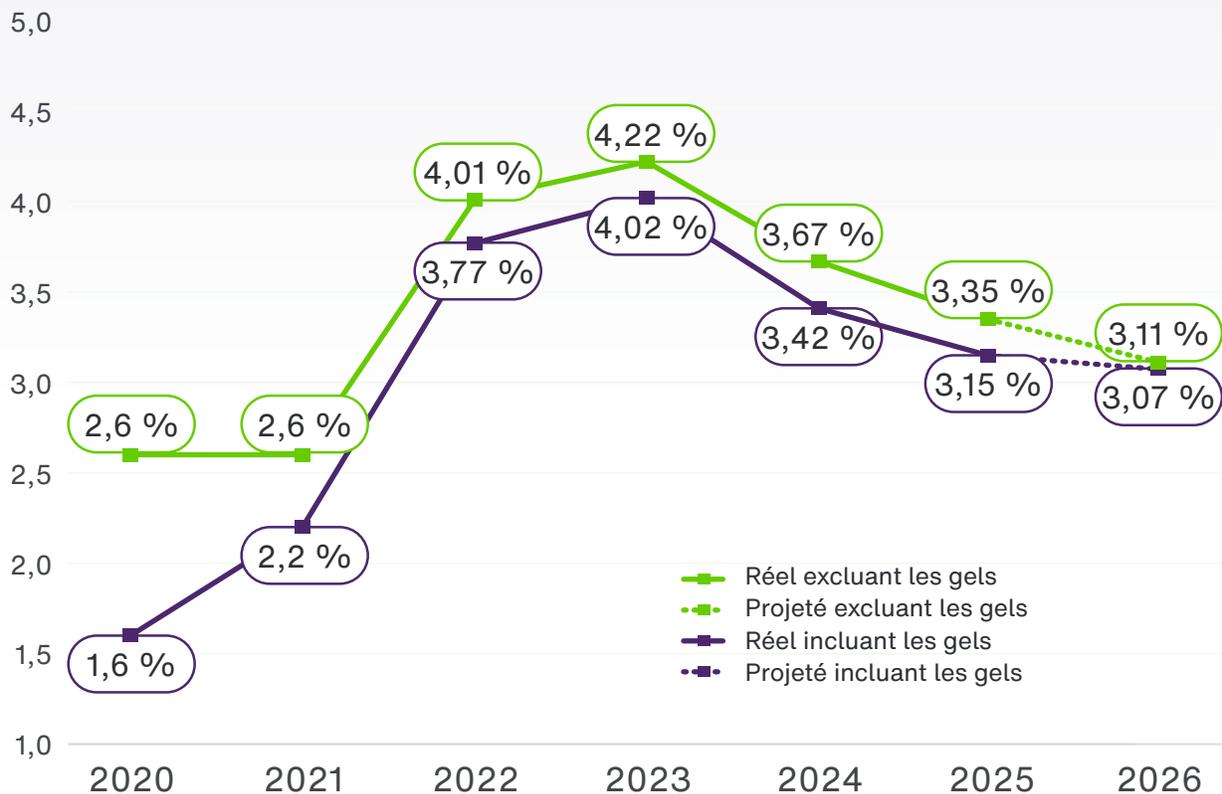


* Données insuffisantes.

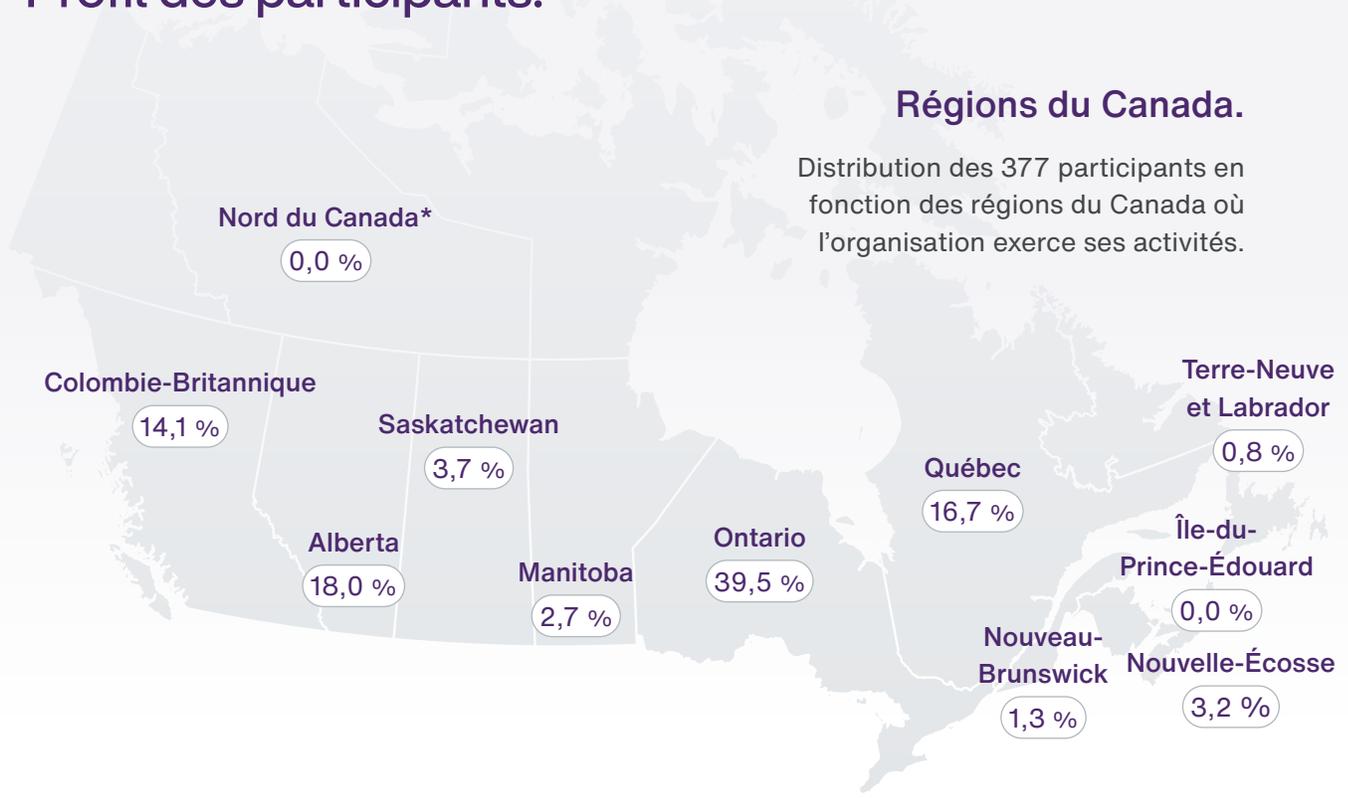
Tendance historique du salaire de base.

Augmentation moyenne du salaire de base.

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

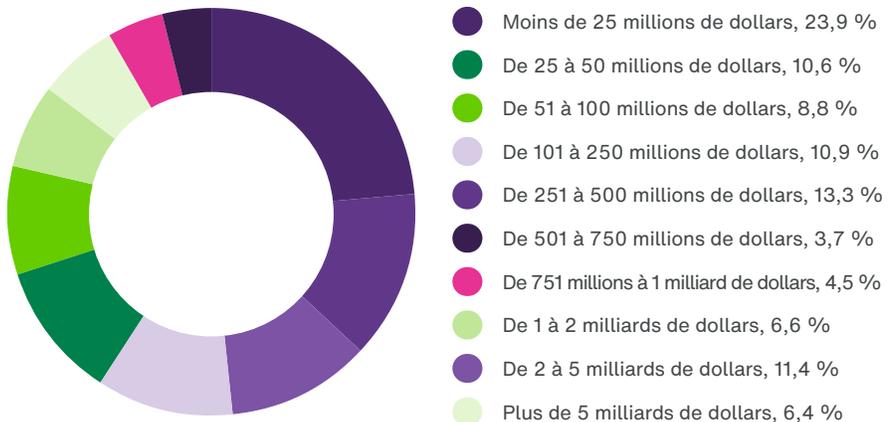


Profil des participants.



Revenus/ budget annuel d'exploitation.

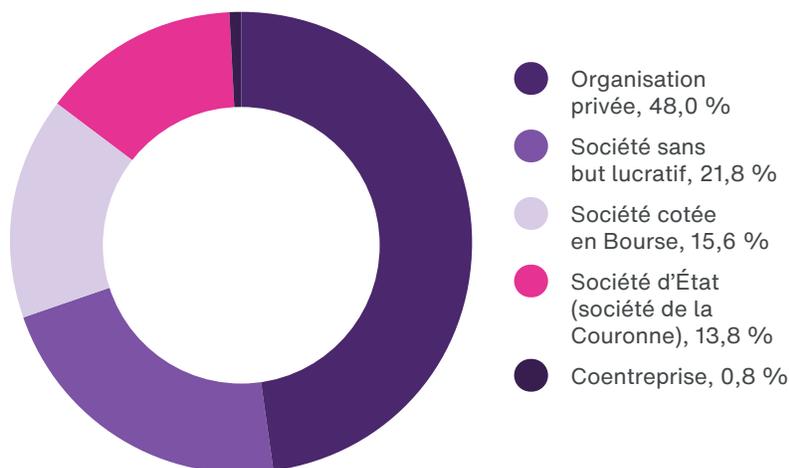
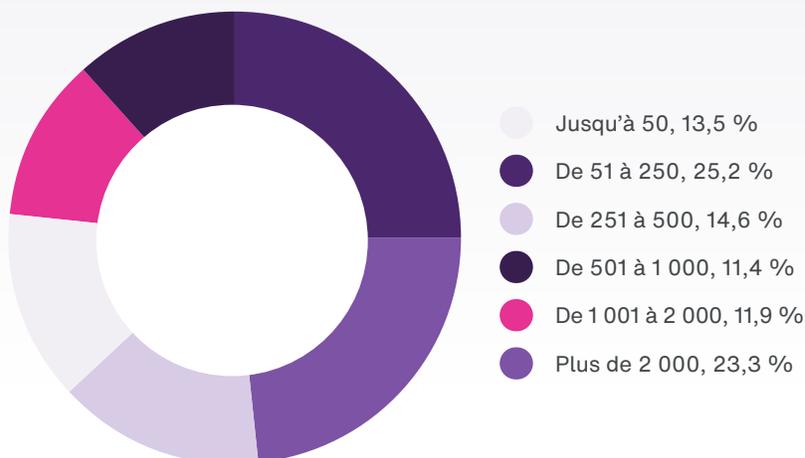
Distribution des 377 participants en fonction des revenus/budget annuel d'exploitation au Canada.





Nombre d'employés équivalents temps plein.

Distribution des 377 participants en fonction du nombre d'employés équivalents temps plein.



Type d'entreprise

Distribution des 377 participants en fonction du type d'entreprise.

Secteur d'activité

Distribution des 377 participants selon le secteur d'activité.



Augmentation du salaire de base.

Augmentations réelles en 2025 et prévisions pour 2026 par région.

Les données par province de 2025 montrent que la moyenne des augmentations de salaire varie de 2,77% à 3,95% avec gels et de 2,88% à 3,95% sans les gels.

Pour 2026, la moyenne des augmentations variera de 2,95% à 3,43% incluant et excluant les gels.

Gels salariaux en 2025

5,6 %



Gels salariaux prévus en 2026

0,8 %

Province	Augmentation réelle du salaire de base en 2025 (%)		Augmentation prévue du salaire de base pour 2026 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Alberta	2,77	3,25	3,02	3,08
Colombie-Britannique	3,33	3,61	3,01	3,09
Manitoba	3,95	3,95	3,43	3,43
Nouveau-Brunswick	2,88	2,88	3,25	3,25
Terre-Neuve et Labrador	3,17	3,17	*	*
Nouvelle-Écosse	3,40	3,40	3,00	3,00
Ontario	3,10	3,25	3,04	3,07
Québec	3,29	3,29	3,21	3,21
Saskatchewan	3,70	3,70	2,95	2,95
Moyenne nationale pondérée	3,15	3,35	3,07	3,11

* Données insuffisantes.

Augmentations réelles en 2025 et prévisions pour 2026 par secteur d'activité.

Les données des secteurs d'activité montrent que l'augmentation du salaire de base moyenne en 2025 varie de 1,67 % à 3,76 % (en incluant les gels de salaire) et de 2,58 % à 4,28 % (en excluant les gels de salaire).

L'augmentation du salaire de base moyenne prévue en 2026 variera de 2,60 % à 3,64 % en incluant et en excluant les gels de salaire.

Industrie	Augmentation réelle du salaire de base en 2025 (%)		Augmentation prévue du salaire de base pour 2026 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Arts, spectacles, loisirs et hébergement	2,63	3,28	3,05	3,05
Services aux entreprises	2,58	2,58	2,60	2,60
Produits chimiques	3,38	3,38	3,19	3,19
Construction	3,20	3,37	3,03	3,21
Biens de consommation (durables)	2,50	3,13	3,00	3,00
Biens de consommation (non durables)	3,06	3,06	2,79	2,79
Éducation	2,72	2,72	2,93	2,93
Finance et assurance	3,50	3,50	3,15	3,15
Foresterie, agriculture et pêche	2,72	3,40	2,92	2,92
Soins de santé	3,28	3,28	2,73	2,73
Haute technologie	2,97	3,47	3,64	3,64
Biens industriels	3,26	3,26	3,16	3,16
Technologies de l'information	2,74	2,74	3,25	3,25
Sciences de la vie	3,49	3,49	3,39	3,39
Médias et télécommunications	3,15	3,15	2,70	2,70
Mines et métaux	3,76	3,76	2,96	2,96
Organisme à but non lucratif	3,29	3,35	3,12	3,20
Secteur pétrolier et gazier	1,67	3,68	3,07	3,58
Services professionnels	3,70	3,96	3,09	3,09
Administration publique	2,47	3,09	3,17	3,17
Secteur immobilier	3,42	4,28	3,25	3,25
Commerce de détail	2,52	2,80	2,90	2,90
Transport et entreposage	3,05	3,05	3,12	3,12
Services publics	3,11	3,39	2,92	2,92
Commerce de gros	3,20	3,20	3,13	3,13
Moyenne pondérée nationale	3,15	3,35	3,07	3,11

Ajustement à la structure salariale.

Ajustements réels en 2025 et prévisions pour 2026 par région.

En 2025, les données régionales montrent un ajustement de la structure salariale moyen réel variant de 1,55% à 2,87% (incluant les gels) et de 2,10% à 3,23% (excluant les gels).

Pour 2026, les données relatives à l'ajustement de structure salariale varieront de 2,08% à 3,06% (incluant les gels) et de 2,17% à 3,06% (excluant les gels).

Pour 2026, 21,7% des organisations ne savent pas si elles vont geler leur structure salariale. De plus, 88 % des organisations ont une structure salariale.

Gel de structure en 2025

16,7 %



Gel de structure en 2026

5,6 %

Province	Augmentation réelle de la structure salariale en 2025 (%)		Augmentation prévue de la structure salariale pour 2026 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Alberta	1,93	2,71	2,49	2,57
Colombie-Britannique	2,49	2,88	2,08	2,46
Manitoba	2,87	3,23	2,21	2,21
Nouveau-Brunswick	2,10	2,10	2,17	2,17
Terre-Neuve et Labrador	2,83	2,83	*	*
Nouvelle-Écosse	1,55	2,48	3,06	3,06
Ontario	2,18	2,81	2,14	2,47
Québec	2,55	2,64	2,42	2,42
Saskatchewan	2,69	2,69	2,67	2,97
Moyenne nationale pondérée	2,28	2,76	2,30	2,51

* Données insuffisantes.

Ajustements réels en 2025 et prévisions pour 2026 par secteur d'activité.

Les données par secteur d'activité montrent que l'ajustement réel de la structure salariale en 2025 varie de 1,00% à 3,18 % (incluant les gels) et de 2,24% à 3,81% (excluant les gels).

Pour 2026, l'ajustement prévue de la structure salariale variera de 1,63% à 3,17% (incluant les gels) et de 1,83% à 3,43% (excluant les gels).

Industrie	Augmentation réelle de la structure salariale en 2025 (%)		Augmentation prévue de la structure salariale pour 2026 (%)	
	Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Arts, spectacles, loisirs et hébergement	1,43	2,50	1,82	2,50
Services aux entreprises	1,00	*	1,63	2,17
Produits chimiques	2,27	*	3,17	3,17
Construction	2,33	2,75	2,02	2,47
Biens de consommation (durables)	1,83	*	2,33	2,33
Biens de consommation (non durables)	2,50	2,69	2,40	2,40
Éducation	2,35	2,61	3,08	3,08
Finance et assurance	2,40	2,71	2,38	2,50
Foresterie, agriculture et pêche	2,06	2,58	*	*
Soins de santé	2,39	3,35	2,84	3,25
Haute technologie	2,72	3,81	2,83	2,83
Biens industriels	2,49	2,67	2,18	2,18
Technologies de l'information	1,87	2,24	2,40	2,40
Sciences de la vie	2,68	2,68	1,90	2,38
Médias et télécommunications	1,13	*	2,17	*
Mines et métaux	3,18	3,18	2,25	2,25
Organisme à but non lucratif	2,12	2,56	2,17	2,43
Secteur pétrolier et gazier	2,19	2,92	2,58	3,43
Services professionnels	2,96	3,33	2,46	2,65
Administration publique	2,11	2,90	2,65	2,65
Secteur immobilier	2,56	3,42	1,83	1,83
Commerce de détail	1,61	2,29	1,75	2,10
Transport et entreposage	2,44	2,64	2,29	2,29
Services publics	2,41	2,68	2,17	2,17
Commerce de gros	2,14	2,49	2,30	2,30
Moyenne pondérée nationale	2,28	2,76	2,30	2,51

* Données insuffisantes.

Gels des structures salariales.

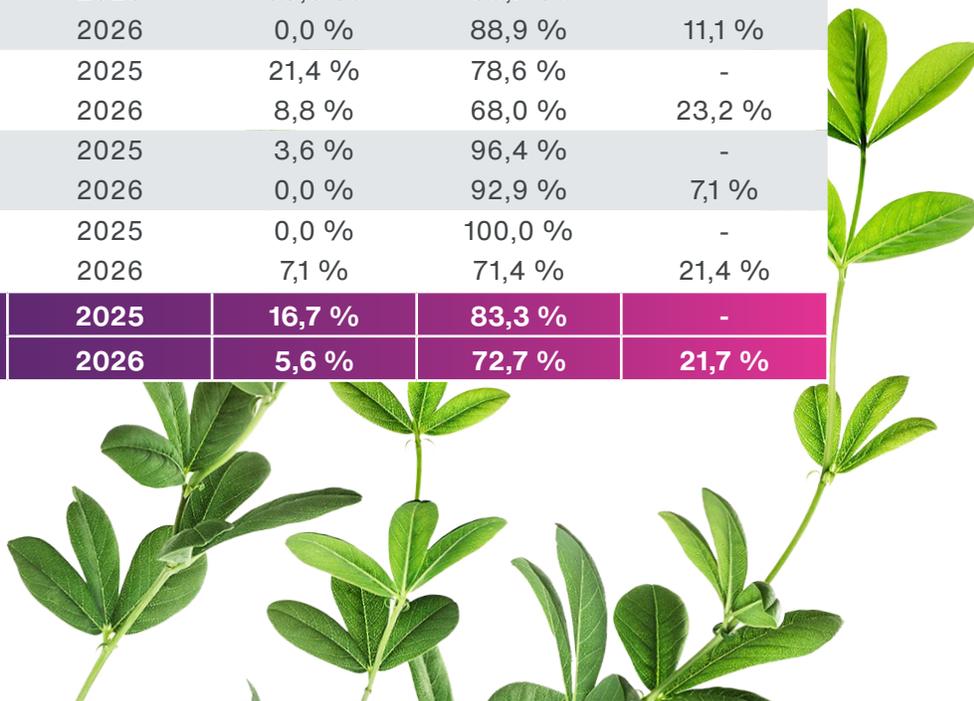
En 2025, 16,7 % des participants ont procédé à un gel de leur structure salariale.

La Nouvelle-Écosse a connu le plus grand nombre de gels de la structure salariale, avec 33,3% indiquant « oui ».

En 2026, 5,6 % des participants prévoient geler leur structure salariale.

Gels réels en 2025 et prévisions pour 2026 par région.

Province	Année	Oui (%)	Non (%)	Ne sais pas (%)
Alberta	2025	27,3 %	72,7 %	-
	2026	1,9 %	72,2 %	25,9 %
Colombie-Britannique	2025	12,5 %	87,5 %	-
	2026	10,4 %	62,5 %	27,1 %
Manitoba	2025	11,1 %	88,9 %	-
	2026	0,0 %	66,7 %	33,3 %
Nouveau-Brunswick	2025	0,0 %	100,0 %	-
	2026	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Terre-Neuve et Labrador	2025	0,0 %	100,0 %	-
	2026	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Nouvelle-Écosse	2025	33,3 %	66,7 %	-
	2026	0,0 %	88,9 %	11,1 %
Ontario	2025	21,4 %	78,6 %	-
	2026	8,8 %	68,0 %	23,2 %
Québec	2025	3,6 %	96,4 %	-
	2026	0,0 %	92,9 %	7,1 %
Saskatchewan	2025	0,0 %	100,0 %	-
	2026	7,1 %	71,4 %	21,4 %
Moyenne nationale pondérée	2025	16,7 %	83,3 %	-
	2026	5,6 %	72,7 %	21,7 %

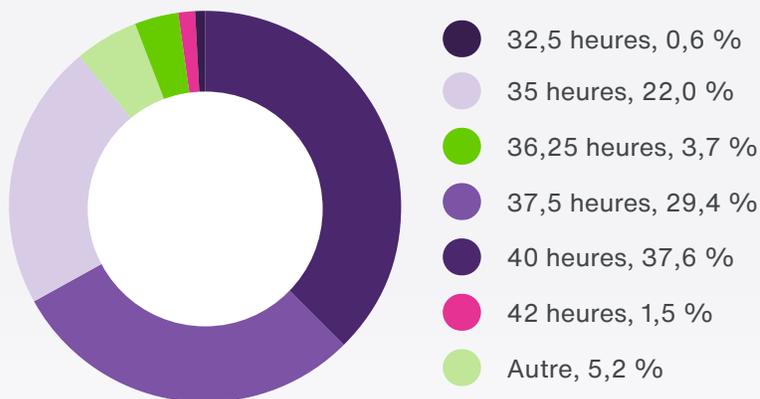




Autres renseignements pertinents du marché.

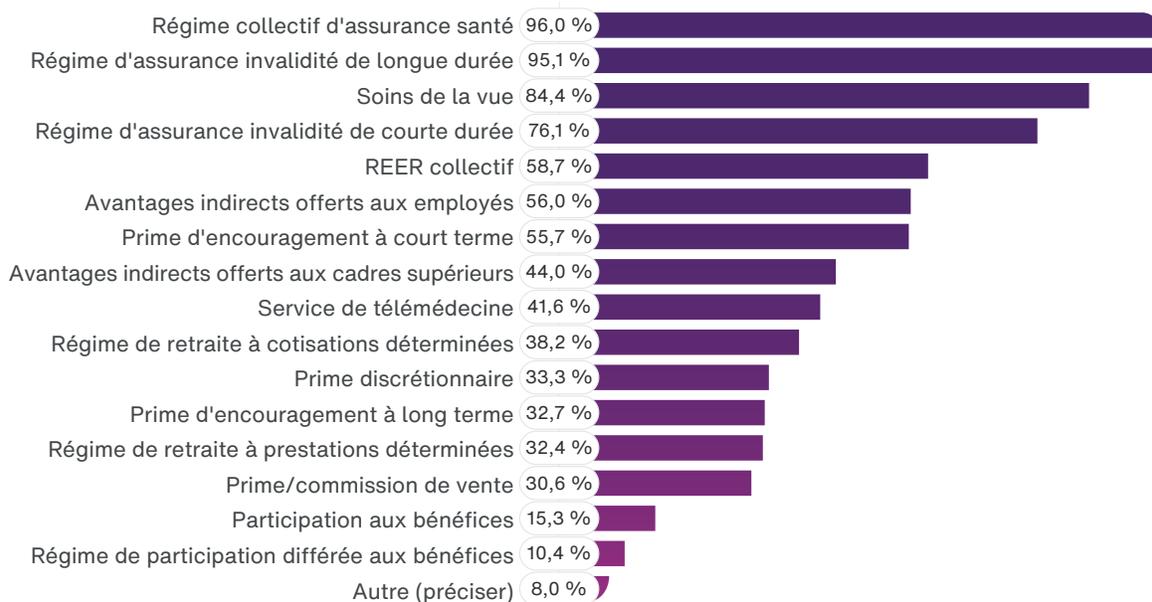
Administration et pratiques de rémunération.

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 :



Compte de soins de santé



Programme de mieux-être



PAE



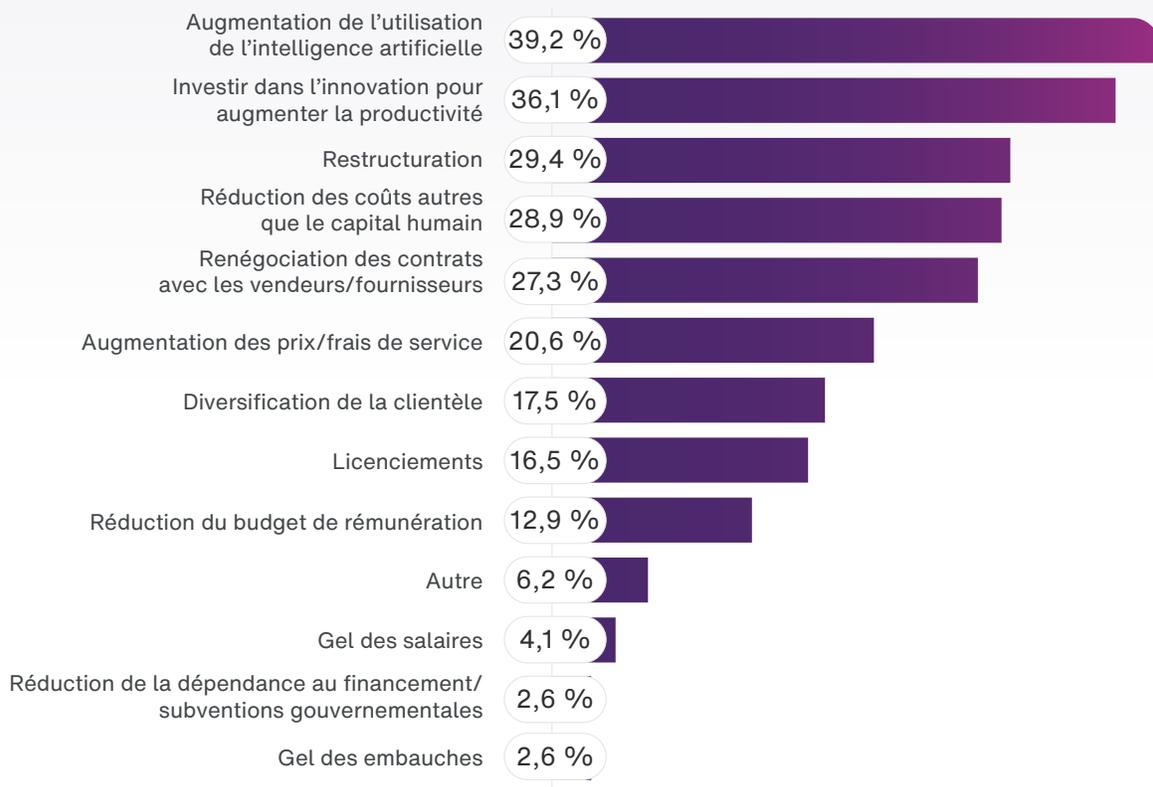
Programme de reconnaissance

Tendances et indicateurs RH.



Impact des conditions économiques.

En réponse à la situation économique actuelle, nous avons demandé aux organisations quelles stratégies elles prévoient 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



L'investissement dans l'innovation pour augmenter la productivité



La réduction des coûts autres que le capital humain

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 2026.

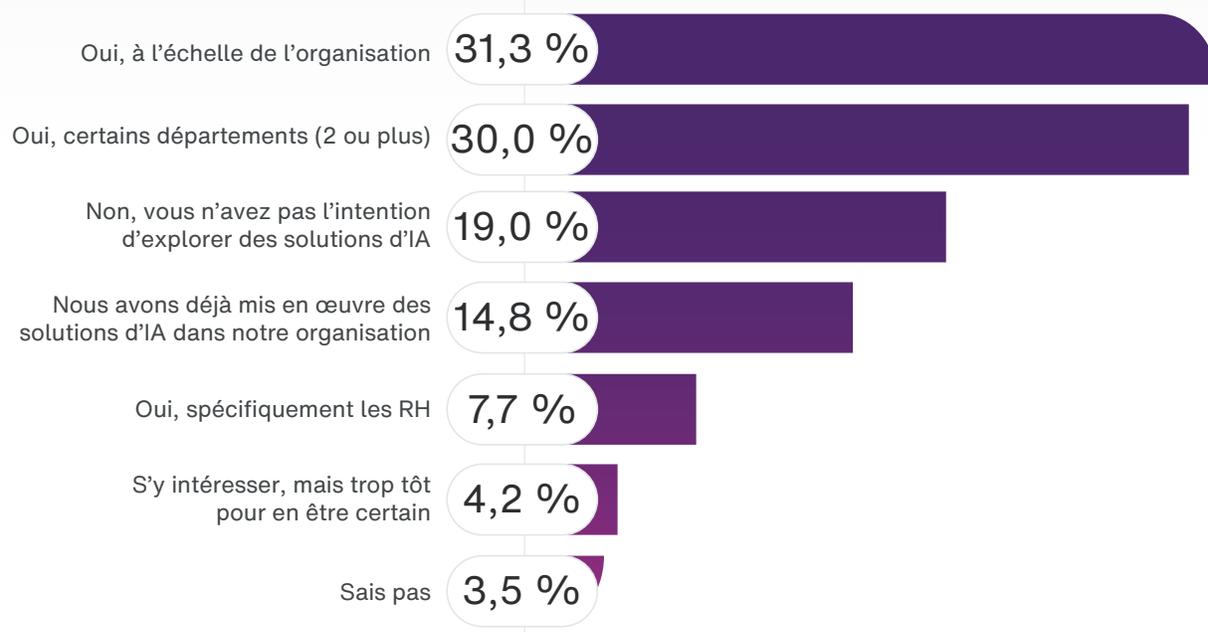
Le développement de compétences et d'aptitudes essentielles chez les gestionnaires, la mobilisation des employés et la fidélisation demeurent parmi les principales priorités des organisations.





Solutions reliées à l'intelligence artificielle.

77 % des organisations considèrent ou considéreront l'utilisation de solutions liées à l'intelligence artificielle à court terme.



Informations additionnelles

- 17,9% des organisations ont déclaré disposer d'un budget distinct pour les augmentations liées aux promotions. La médiane est de 1,0% du budget salarial
- 38,3% des organisations fournissent aux employés un relevé de la rémunération globale

Participants au sondage (n=377).

9 Story Media Group / Brown Bag Films (ON)
A&H Steel Ltd. (AB)
A. Harvey Group of Companies (TN)
Access Communications Co-operative Limited (SK)
Acden Holdings (AB)
Aegis Brands/St. Louis Bar & Grill (ON)
Affinity Credit Union (SK)
Agincourt Community Services Association (ON)
Agnico Eagle Mines Limited (ON)
Agropur (QC)
AIC Global Holdings Inc. (ON)
Air Inuit (QC)
Aisin Canada Inc. (ON)
Al G. Brown & ASsociates (ON)
Alberici (ON)
Alberta Blue Cross (AB)
Alberta Children's Hospital Foundation (AB)
Alberta Health Services (AB)
Alberta Innovates (AB)
Alberta Machine Intelligence Institute (AB)
Alberta Motor Association (AB)
Alberta University of the Arts (AB)
Alberta Utilities Commission (AB)
Alco Energy Canada (ON)
All Weather Windows (AB)
Alstef Canada Inc. (QC)
Alterna Savings (ON)
Aluminerie Alouette Inc. (QC)
Amrize Canada Inc (ON)
Apex Performance Consultants (SK)
ARC Régimes Collectifs inc. (QC)
Arcadis (ON)
Assiniboine Credit Union (MB)
Association bénévole de l'Île d'Orléans (QC)
Association de la restauration du Québec (QC)
Association des Scouts du Canada (QC)
ATB Financial (AB)
AtkinsRéalisis (QC)
Aurora (AB)
Avocette Technologies Inc (CB)
B2Gold Back River Corp (AB)
Bank of Canada (ON)
Barreau du Québec (QC)
Battlefield Equipment Rentals (ON)
Baycrest (ON)
BC Dairy (CB)
BC Hydro (CB)
Beacon Environmental (ON)
Beem Credit Union (CB)
Bethany Care Society (AB)
BGC Dovercourt (ON)
BGY, Services financiers intégrés inc. (QC)
Bird Construction (ON)
bitHeads (ON)
Boehringer Ingelheim Canada Ltd. (ON)
British Columbia Lottery Corporation (CB)
British Columbia Real Estate Association (CB)
Brooklin Concrete Products Corp (ON)
Bruce Power (ON)
Bulkley Valley Credit Union (CB)
Business Development Bank of Canada (QC)
C Lily Winston Group (AB)
CAA-Québec (QC)
Cadillac Fairview (ON)
Calfrac Well Services (AB)
Calgary Board of Education (AB)
Calgary Co-operative Association Limited (AB)
Calgary Winter Club (AB)
California Innovations (ON)
Cameco Corporation (SK)

Canada Diagnostic Centres (AB)
 Canada Mortgage and Housing Corporation (ON)
 Canada's Children's Hospital Foundations (ON)
 Canada's Drug Agency (ON)
 Canada's Ocean Supercluster (NE)
 Canadelle Limited Partnership (QC)
 Canadian Air Transport Security Authority (CATSA) (ON)
 Canadian Association of Professional Employees (ON)
 Canadian Institute for Advanced Research (CIFAR) (ON)
 Canadian Medical Association (ON)
 Canadian National Institute for the Blind (ON)
 Canadian Nuclear Association (ON)
 Canuck Place Children's Hospice (CB)
 Capital Power (AB)
 Cascades Canada ULC (QC)
 CBC/Radio-Canada (ON)
 CBCL Limited (NE)
 CDN Controls ULC (AB)
 Central 1 Credit Union (CB)
 Centric Canada (QC)
 Chandos Construction (AB)
 CIMA+ (QC)
 Cimetiere Notre-Dame-des-neige de Montreal (QC)
 City of Grande Prairie (AB)
 City of Markham (ON)
 Civeo (AB)
 Clarins (QC)
 CMLS Financial (ON)
 Coastal Community Credit Union (CB)
 College of Licensed Practical Nurses of Alberta (AB)
 College of Physicians and Surgeons of BC (CB)
 Colliers International (ON)
 Colliers Project Leaders (ON)
 Commission de la caisse commune (QC)
 Computronix (Canada), Ltd. (AB)
 Conservation Halton (ON)
 Convyta (CB)
 Cooperators (ON)
 Copp Building Materials Limited (ON)
 CORE Benefit Consulting Ltd. (CB)
 Credit Union Central of Manitoba (MB)
 Credit Valley Conservation (ON)
 CSA Group (ON)
 Cybera (AB)
 Danse Danse (QC)
 Definity Insurance (ON)
 Dentons Canada LLP (ON)
 Deschamps Impression Inc (QC)
 Desjardins (QC)
 Developmental Disabilities Resource Centre of Calgary (AB)
 DEVICOM INC. (QC)
 Doctors of BC (CB)
 DUCA Financial Services Credit Union (ON)
 Eaton (ON)
 Eddy Group Limited (NB)
 Elk Valley Resources (CB)
 Emcon Services Inc (CB)
 Emera Inc. (NE)
 Energera International Inc. (AB)
 Énergir (QC)
 Energy Safety Canada Ltd. (AB)
 Enfant Soleil (QC)
 Engineered Assemblies Inc. (ON)
 Epiroc (ON)
 Essex Region Conservation Authority (ON)
 Eventbase (CB)
 Exploron Corporation (AB)
 Export Development Canada (ON)
 F12.net Inc (AB)
 Fairview Ltd. (ON)
 Farm Credit Canada (SK)
 Federated Co-operatives Limited (SK)

Federation CJA (QC)
Fédération des coopératives funéraires du Québec (QC)
FGF Brands (ON)
Firefly Software (CB)
First Nations Health Authority (CB)
First West Credit Union (CB)
FlatironDragados (CB)
FLINT CORP. (AB)
FortisAlberta (AB)
Fountain Tire (AB)
Fraser Group (ON)
Fraser Valley Seismic (CB)
Fraserway RV (CB)
FWS Group of Companies (MB)
G Adventures (ON)
GardaWorld (QC)
Gateway Casinos & Entertainment Ltd (CB)
Gensler (ON)
Geotech Drilling Services Ltd. (CB)
GeoVerra Inc. (AB)
Glencore Mine Raglan (QC)
GM Financial (ON)
GoCold (ON)
goeasy Ltd (ON)
GoodLife Fitness (ON)
Goodwill Industries, Ontario Great Lakes (ON)
Gordon Food Service (ON)
Government of Alberta (AB)
Gowling WLG (ON)
Graham (AB)
Granby FRP Tanks Inc. (NE)
Grand Bridge Energy (ON)
Grand River Conservation Authority (ON)
Great Canadian Gaming Corporation (ON)
Great Western Brewing Company (SK)
Greater Vancouver Community Credit Union (CB)
Greater Victoria Harbour Authority (CB)
Groupe Média TFO (ON)
Groupe Produlith Inc. (QC)
Groupe St-Hubert Inc. (QC)
Habitat for Humanity GTA (ON)
Hamilton Conservation Authority (ON)
Haver & Boecker Canada (ON)
Henry's (ON)
Heroux Devtek Inc. (QC)
Hoffmann-La Roche Limited (ON)
Home Hardware Stores Limited (ON)
Houle Electric Limited (CB)
HRM Pension Plan (NE)
Hydro Quebec (QC)
iA Financial Group (QC)
Imperial Tobacco Canada Limited (QC)
Independent Electricity System Operator IESO (ON)
Industries Show Canada Inc (QC)
Inland Truck and Equipment (CB)
Insurance Institute of Canada (ON)
Interfor (CB)
International Air Transport Association (QC)
Invest Quebec (QC)
IPG Mediabrands (ON)
Island Health (CB)
Jamieson Wellness (ON)
K+S Potash Canada (SK)
KalTire (CB)
Kap Paper Inc (ON)
Kenaidan Contracting Ltd. (ON)
Keyera Corp (AB)
Keywords Studios (QC)
Kicking Horse Coffee (CB)
Kindred Credit Union (ON)
Kinetic Construction Ltd. (CB)
Kinross Gold Corporation (ON)
Kootenay Savings Credit Union (CB)
Kubota Materials Canada (ON)
Lactanet (QC)

Law Society of Alberta (AB)
 LAWPRO (ON)
 Le Groupe Maurice (QC)
 League Inc. (ON)
 Ledcor Industries Inc. (CB)
 Levio Conseils (QC)
 LMC Healthcare (ON)
 LMI Technologies (CB)
 LNG Canada (CB)
 Loto-Québec (QC)
 Lucid Vision Labs, Inc. (CB)
 Luminus Financial Services & Credit Union
 Ltd (ON)
 MacEwan University (AB)
 Mackenzie Investments (ON)
 Manitoba Blue Cross (MB)
 Maple Leaf Foods (ON)
 Maritime Paper Products Limited (NE)
 Mattamy Homes - Mattamy Asset
 Management (ON)
 Mayfair Diagnostics (AB)
 Mazda Canada Inc. (ON)
 McCain Foods (ON)
 McGill University (QC)
 Mckesson (QC)
 McMichael Canadian Art Collection (ON)
 Medavie Blue Cross (NB)
 MedicAlert Foundation Canada (ON)
 Meewasin Valley Authority (SK)
 Metrix (ON)
 Metro Inc. (QC)
 Metrolinx (ON)
 Mitacs Inc (CB)
 Mobile Climate Control Inc. (ON)
 Moosehead Breweries Ltd (NB)
 Mother Parkers (ON)
 Multi-Health Systems (ON)
 Multiplex Construction Canada (ON)
 NCSG Crane and Heavy Haul (AB)
 New Canadians Centre Peterborough (ON)
 NL Hydro (TN)
 Nmedia (QC)
 NorLand Limited (CB)
 Norseman (AB)
 North American Construction Group Ltd. (AB)
 Nottawasaga Valley Conservation
 Authority (ON)
 NOVA Chemicals (AB)
 Nova Scotia Pension Services
 Corporation (NE)
 NS Federation of Municipalities (NE)
 N'ware Technologies (QC)
 Ontario Dental Association (ON)
 Ontario Lottery & Gaming Corporation (ON)
 Ontario Medical Association (ON)
 Ontario Mutual Insurance Association (ON)
 Ontario Pension Board (ON)
 Ontario Power Generation Inc. (ON)
 Ontario Real Estate Association (ON)
 Ontario Provincial Police Association Credit
 Union (ON)
 OPPY (CB)
 Osler Hoskin Harcourt (ON)
 Otonabee Region Conservation Authority (ON)
 Ottawa international Airport Authority (ON)
 OzTREKK Educational Services (ON)
 Panasonic Canada Inc (ON)
 Parkland County (AB)
 PCL Constructors Inc (AB)
 Peace Hills Insurance (AB)
 Penske (ON)
 PetroChina Canada (AB)
 PFX Group (QC)
 Phantom Screens (CB)
 Phoenix Society (CB)
 Pomerleau (QC)
 Portage (QC)
 PortsToronto (ON)

Prelco inc (QC)
Proline Management (CB)
Purolator Inc. (ON)
Qualico (MB)
Quinte Conservation (ON)
Regional Municipality of Wood Buffalo (AB)
Richardson International Limited (MB)
Rural Municipalities of Alberta (RMA) (AB)
Russell A. Farrow Limited (ON)
Safran Helicopter Engines Canada inc. (QC)
Samuel, Son & Co., Ltd. (ON)
Sanofi (ON)
Saskatchewan Association of Health Organizations (SK)
Saskatchewan Association of Rehabilitation Centres (SK)
SaskCentral (SK)
SLB (AB)
SciCan (ON)
Scotia Investments Limited (NE)
Scott Builders Inc. (AB)
Shannex (NE)
SIKA (QC)
SilverBirch Hotels & Resorts (CB)
Sleep Country Canada (ON)
Smile Digital Health (ON)
SMS Equipment (AB)
Sodexo Canada (ON)
Sofina Foods Inc. (ON)
Spinal Cord Injury Ontario (ON)
St. Francis Xavier University (NE)
St. Mary's University (AB)
Starlim North America (ON)
Stawowski McGill (AB)
Steinbach Credit Union (MB)
Stephenson's Rental Services Inc (ON)
Stikeman Elliott (ON)
Stollery Children's Hospital Foundation (AB)
Strathcona County (AB)
Sun Life Financial (ON)
TACC Construction Ltd (ON)
Teachers' Pension Plan Corporation - Newfoundland and Labrador (TN)
Technical Safety Authority of Saskatchewan (TSASK) (SK)
Teck Resources Limited (CB)
Tenaquip (QC)
The Beer Store (ON)
The City of Calgary (AB)
The Country Day School (ON)
The Estee Lauder Companies (ON)
The Wawanesa Mutual Insurance Company (MB)
The Winnipeg Civic Employees' Benefits Program (MB)
The Winnipeg Foundation (MB)
TMX Group Limited (ON)
Tolko Industries Ltd. (CB)
Torys LLP (ON)
Toyota Credit (ON)
Toyota Motor Manufacturing Canada (ON)
TransAlta (AB)
Transat A.T. Inc (QC)
Turnay Electric Ltd. (ON)
UNI Coopération financière (NB)
UNITE HERE Wellness and Dental Centre (ON)
United Church of Canada (ON)
University of British Columbia (CB)
University of Calgary (AB)
Urban Systems Ltd (CB)
Valley Credit Union (NE)
Vancouver Airport Authority (CB)
Vancouver Fraser Port Authority (CB)
VHA Home HealthCare (ON)
Village of New Maryland (NB)
Ville de Beaconsfield (QC)
Ville de Gatineau (QC)
Ville de Lévis (QC)

VOLANT PRODUCTS INC. (AB)
Wakefield Canada Inc (ON)
Walker Industries (ON)
Wellington-Dufferin-Guelph Public Health (ON)
Werklund Family Office Inc (AB)
West Fraser Timber (CB)
Western Financial Group (AB)
Weyburn Credit Union (SK)
Wilder Institute Calgary Zoo (AB)
Windmill Plastics (QC)
WISE Trust (ON)
Workplace Safety and Insurance Board (ON)
WSP Canada Inc. (QC)
X-Chem inc (QC)
YMCA (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 entre juin à août 2025.

- **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 des Services-conseils en rémunération 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.



TELUS Santé– Services- conseils en rémunération et enquêtes sur la rémunération globale.

Rémunération des cadres supérieurs et gouvernance du conseil d'administration.

Nous travaillons avec les conseils d'administration et les équipes de direction pour comprendre leurs enjeux uniques, leur culture et l'environnement réglementaire. Nos programmes de rémunération sont conçus pour être équitables et axés sur la reconnaissance des employés les plus talentueux et l'obtention de résultats.

Rémunération générale.

Avec les organisations, nous nous assurons que la proposition de valeur à l'intention des employés demeure concurrentielle. L'équilibre entre le marché, l'équité interne et l'équité individuelle est ce qui nous distingue et vous permet d'attirer, de fidéliser et de motiver les employés.

Enquêtes sur la rémunération globale.

Nous gérons une base de données exclusive sur la rémunération nationale regroupant plus de 650 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 :

Guylaine Béliveau, CRHA, MBA

Chef de pratique nationale,
Services-conseils en rémunération.

guylaine.beliveau@telushealth.com

T: 514.289.7206

800, rue du Square-Victoria, bureau
4000

C.P. 211, Montréal (QC) H4Z 0A4

John MacDonnell

Directeur, Services-conseils
en rémunération.

john.macdonnell@telushealth.com

T: 647.264.4106

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

Julie Moonilal

Analyste principale

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

