



/Procom

**Les postes informatiques les
plus recherchés et les taux de
rémunération des contractuel·les
dans l'ensemble du Canada et aux É.-U.**

2026



Table des matières

<u>Les forces technologiques qui redéfinissent la main-d'œuvre informatique en 2026</u>	<u>3</u>
<u>Principales tendances qui marqueront l'année 2026</u>	<u>4</u>
<u>Importance pour les employeurs</u>	<u>6</u>
<u>Pourquoi Procom?</u>	<u>7</u>
<u>À propos de ce guide des taux de rémunération</u>	<u>7</u>
<u>Postes et les taux de rémunération</u>	
<u> Ingénierie et développement de modèles en intelligence artificielle (IA)</u>	<u>8</u>
<u> Java</u>	<u>8</u>
<u> Cybersécurité et sécurité</u>	<u>9</u>
<u> DevOps (Azure, AWS)</u>	<u>10</u>
<u> Apprentissage machine</u>	<u>10</u>
<u> Infonuagique (AWS, Azure)</u>	<u>11</u>
<u> .NET</u>	<u>11</u>
<u> Mégadonnées, sciences des données et analytique</u>	<u>12</u>
<u> ServiceNow</u>	<u>13</u>
<u> SAP</u>	<u>14</u>
<u> Embarqué</u>	<u>14</u>
<u> Automatisation</u>	<u>15</u>
<u> Workday</u>	<u>15</u>
<u> Dayforce</u>	<u>15</u>
<u> À propos de Procom</u>	<u>16</u>

Les forces technologiques qui redéfinissent la main-d'œuvre informatique en 2026

Alors que les organisations s'engagent davantage dans la transformation numérique, l'année à venir mettra les dirigeant·es au défi de trouver un équilibre entre accélération et stabilité. En 2026, le rythme des changements technologiques continuera de s'intensifier, sous l'impulsion des progrès réalisés dans l'adoption de l'intelligence artificielle (IA), de la modernisation de l'informatique en nuage, des enjeux de cybersécurité et de la complexité croissante des écosystèmes numériques. Ces forces redéfinissent la compétitivité des entreprises, le fonctionnement des équipes et les compétences les plus recherchées.

Tous secteurs confondus, les directeur·rices des systèmes d'information (DSI), les directeur·rices de la technologie (DT) et les responsables des talents privilégient l'agilité, la spécialisation et l'atténuation des risques dans la refonte de leurs stratégies en matière de main-d'œuvre. Parallèlement, les marchés des talents demeurent tendus : la demande en professionnel·les informatiques spécialisé·es continue de dépasser l'offre dans des domaines tels que l'architecture de l'informatique en nuage, la cybersécurité, l'ingénierie des données, ServiceNow, Salesforce, SAP, EPIC, l'IA et l'apprentissage machine. Ce paysage en pleine mutation entraîne une redéfinition des attentes en matière de rémunération, des modèles de main-d'œuvre et des compétences nécessaires pour obtenir des résultats professionnels mesurables.

Dans ce contexte, le Guide des salaires 2026 de Procom fournit aux organisations les renseignements dont elles ont besoin pour prendre des décisions éclairées en matière de main-d'œuvre. S'appuyant sur une veille concurrentielle, des données sur l'embauche et des échanges avec des milliers de professionnel·les informatiques et d'employeurs partout en Amérique du Nord, ce guide met en lumière les tendances qui façoneront la manière dont les entreprises recrutent, maintiennent en poste et engagent les meilleurs talents au cours de l'année à venir.



Principales tendances qui marqueront l'année 2026

L'essor de l'IA appliquée

L'IA passe de la phase d'expérimentation à une intégration complète. Les entreprises ne se demandent plus si elles doivent adopter l'IA, mais plutôt à quelle vitesse et à quelle échelle. En 2026, la demande va exploser pour les postes liés à l'IA appliquée, notamment ceux de chef·fes de produit d'IA, de rédacticien·nes, d'expert·es en sciences des données, d'ingénieur·es en apprentissage machine (AM) et de spécialistes en gouvernance de l'IA. Les organisations qui adoptent l'IA de manière responsable bénéficieront d'un avantage concurrentiel important, tandis que celles qui ne disposent pas des stratégies adéquates en matière de talents prendront du retard.



Modernisation de l'informatique en nuage et complexité du multinuage

Les environnements d'informatique en nuage sont désormais essentiels. Alors que de plus en plus d'entreprises migrent leurs systèmes existants et développent des architectures multinuages, les besoins en matière de sécurité de l'informatique en nuage, de FinOps, de DevOps et d'expertise en architecture de l'informatique en nuage continuent de s'accroître. Les organisations s'appuieront de plus en plus sur des talents contractuels pour accélérer leurs initiatives de modernisation tout en contrôlant les risques et les coûts.

Les menaces liées à la cybersécurité atteignent un niveau sans précédent

La recrudescence des cyberattaques, les nouvelles contraintes réglementaires et la sophistication croissante des acteur·rices malveillant·es font de la cybersécurité l'un des défis les plus difficiles à relever en termes d'embauche.

En 2026, les organisations privilieront les postes spécialisés en sécurité de l'informatique en nuage, en gestion des identités et des accès, en réponse aux incidents et en gouvernance, risque et conformité (GRC), ce qui exercera une pression à la hausse sur les salaires dans l'ensemble de l'écosystème de la sécurité.

L'expansion des plateformes d'entreprise

ServiceNow, Salesforce, Workday, SAP et Epic continuent de se développer dans tous les secteurs.

Les entreprises recherchent des talents capables non seulement de configurer et d'intégrer ces plateformes, mais aussi de les optimiser afin d'améliorer la prestation de services et le rendement de l'entreprise. Le déficit croissant de compétences sur ces plateformes restera l'un des principaux facteurs de la demande de main-d'œuvre contractuelle et temporaire.

Infrastructure et analyse des données omniprésentes

Les données demeurent l'épine dorsale de l'entreprise numérique. Les organisations ont besoin de pipelines de données plus solides, d'une meilleure gouvernance et de perspectives en temps réel pour appuyer leurs initiatives d'IA et leur prise de décision stratégique. Par conséquent, les postes en ingénierie des données, en architecture des données, en analyse et en modernisation des bases de données resteront parmi les plus convoités en 2026.

L'évolution vers des modèles de main-d'œuvre sécurisés et flexibles

Les stratégies de gestion des talents hybrides et par projet continueront de s'accélérer. Les entreprises se tournent de plus en plus vers des partenaires de confiance pour recruter des contractuel·les hautement compétent·es, atténuer les risques liés à la conformité et assurer la sécurité et l'efficacité de l'intégration et du déploiement des talents. La fraude des contractuel·les, la protection de la propriété intellectuelle (PI) et la vérification d'identité deviendront également des priorités absolues avec l'essor de l'embauche numérique.



Importance pour les employeurs

La réussite en 2026 dépendra de la capacité d'attirer, de maintenir en poste et de gérer des talents spécialisés dans un marché de plus en plus concurrentiel. Les organisations qui élaborent des stratégies proactives en matière de main-d'œuvre en s'appuyant sur des partenaires solides dans le domaine des talents, des perspectives fondées sur des données et des modèles de recrutement flexibles seront les mieux placées pour faire face à l'incertitude et exploiter pleinement le potentiel de leurs investissements technologiques.

Le recrutement à l'ère de l'IA

Si les outils d'IA peuvent aider les employeurs à identifier, présélectionner et évaluer les candidats, des acteurs malveillants les utilisent aussi pour créer de fausses identités (deepfakes) et des descriptions de poste rétro-conçues afin de générer des CV convaincants, sans posséder réellement les compétences revendiquées.

Comment les fraudeurs utilisent l'IA :

- Génération de parcours professionnels et de portfolios falsifiés, crédibles et alignés sur les mots-clés
- Utilisation d'outils d'IA vocale et vidéo pour créer des réponses d'entretien truquées (deepfakes)
- Recours à des bots pour réussir des tests de compétences et des évaluations de présélection
- Personnalisation automatique des CV et lettres de motivation pour correspondre aux descriptions de poste avec une précision quasi parfaite

Un partenaire solide qui combine expertise humaine et outils et processus de recrutement avancés peut aider les employeurs à prendre des décisions d'embauche en toute confiance.

Pourquoi Procom?

Procom est une entreprise cheffe de file mondiale dans le domaine des solutions de dotation en personnel et de ressources externes, qui compte plus de 45 \$ années d'expérience en qualité d'entreprise de dotation en personnel informatique de premier plan en Amérique du Nord. Notre expertise approfondie en acquisition de talents et en gestion de la main-d'œuvre, combinée à notre vaste réseau de professionnel·les informatiques, permet aux organisations de constituer des équipes à haut rendement qui mènent à bien des projets et des transformations informatiques.

Nous savons que les personnes sont au cœur de toute réussite informatique, et notre expérience avérée dans l'association de talents exceptionnels à des projets de transformation a aidé des centaines d'organisations à réaliser leurs ambitions informatiques.

Que vous ayez besoin de faire évoluer votre équipe informatique, d'accéder à une expertise spécialisée ou de développer des capacités d'IA et d'informatique en nuage à long terme, les solutions de dotation en personnel complètes de Procom peuvent vous aider à naviguer dans le paysage complexe de la transformation des systèmes informatiques.

À propos de ce guide des taux de rémunération

Pour gagner la course aux talents informatiques, les équipes de recrutement devront se doter d'une stratégie de taux de rémunération qui attire les talents possédant les compétences dont elles ont besoin, tout en tenant compte de l'imprévisibilité potentielle du marché.

Explication des fourchettes de taux de rémunération

N1 Indique le niveau d'expérience le plus bas (deux à trois ans)

N2 Indique le niveau d'expérience moyen (quatre à six ans)

N3 Indique le niveau d'expérience le plus élevé (sept ans et plus)

Veuillez noter que les fonctions informatiques répertoriées peuvent varier d'une région à l'autre et que ce rapport est interprétatif et indicatif, et non conclusif.

Les taux de rémunération sont établis à partir de la moyenne des taux de rémunération des offres d'emploi des entreprises clientes, des taux de soumission de candidat·es et des taux de placement qui couvrent 90 \$ % des postes.

Les taux sont calculés en moyenne et sont susceptibles de fluctuer en fonction de l'offre et de la demande sur le marché.

Ensemble de compétences : Ingénierie et développement de modèles en intelligence artificielle (IA)

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Ingénieur·e en intelligence artificielle (IA) et en apprentissage machine (AM)	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 110 \$ N2 : 130 \$ N3 : 155 \$	N1 : 105 \$ N2 : 120 \$ N3 : 150 \$	N1 : 100 \$ N2 : 115 \$ N3 : 150 \$	N1 : 105 \$ N2 : 125 \$ N3 : 150 \$
Ingénieur·e en apprentissage profond	N1 : 110 \$ N2 : 130 \$ N3 : 150 \$	N1 : 120 \$ N2 : 140 \$ N3 : 165 \$	N1 : 115 \$ N2 : 130 \$ N3 : 160 \$	N1 : 110 \$ N2 : 125 \$ N3 : 155 \$	N1 : 115 \$ N2 : 130 \$ N3 : 165 \$
Chercheur·se en intelligence artificielle (IA)	N1 : 130 \$ N2 : 150 \$ N3 : 180 \$	N1 : 145 \$ N2 : 170 \$ N3 : 205 \$	N1 : 140 \$ N2 : 165 \$ N3 : 195 \$	N1 : 130 \$ N2 : 160 \$ N3 : 190 \$	N1 : 140 \$ N2 : 165 \$ N3 : 190 \$
Spécialiste des sciences appliquées	N1 : 120 \$ N2 : 140 \$ N3 : 160 \$	N1 : 130 \$ N2 : 150 \$ N3 : 180 \$	N1 : 125 \$ N2 : 150 \$ N3 : 175 \$	N1 : 120 \$ N2 : 140 \$ N3 : 170 \$	N1 : 130 \$ N2 : 150 \$ N3 : 180 \$
Chef·fe de produit d'IA	N1 : 110 \$ N2 : 130 \$ N3 : 145 \$	N1 : 120 \$ N2 : 130 \$ N3 : 155 \$	N1 : 115 \$ N2 : 130 \$ N3 : 150 \$	N1 : 110 \$ N2 : 125 \$ N3 : 145 \$	N1 : 110 \$ N2 : 130 \$ N3 : 150 \$

Ensemble de compétences : Java

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·se généraliste (<i>full stack</i>)	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-70 \$ N3 : 70 \$-90 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-100 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 116 \$
Développeur·se Java	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-70 \$ N3 : 70 \$-80 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-95 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 119 \$
Responsable technique Java	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 65 \$-75 \$ N2 : 75 \$-95 \$ N3 : 95 \$-110 \$	N1 : 55 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 85 \$-105	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 99 \$ N3 : 120 \$

Ensemble de compétences : Cybersécurité et sécurité

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Analyste en conformité de la cybersécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 40 \$-55 \$ N2 : 65 \$-100 \$ N3 : 80 \$-110 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-80 \$ N3 : 80 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 66 \$ N2 : 85 \$ N3 : 116 \$
Consultant·e en cybersécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$-85 \$ N2 : 75 \$-100 \$ N3 : 100 \$-100 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 85 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 97 \$ N3 : 115 \$
Analyste en sécurité de l'information	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$-85 \$ N2 : 75 \$-100 \$ N3 : 100 \$-100 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 85 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 82 \$ N3 : 105 \$
Ingénieur·e en sécurité des réseaux	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 95 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 80 \$-95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-80 \$ N3 : 80 \$-105	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 109 \$
Gestionnaire de projets SAP	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 70 \$-85 \$ N2 : 85 \$-95 \$ N3 : 95 \$-110 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 95 \$ N3 : 126 \$
Analyste en sécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$-70 \$ N2 : 70 \$-85 \$ N3 : 85 \$-100 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-80 \$ N3 : 80 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 67 \$ N2 : 97 \$ N3 : 117 \$
Architecte en sécurité	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 120 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-110 \$ N3 : 110 \$-120 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 70 \$ N2 : 95 \$ N3 : 126 \$



Ensemble de compétences : DevOps (Azure, AWS)

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Spécialiste, ingénieur·e et développeur·se en DevOps AWS	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$-85 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 79 \$ N2 : 102 \$ N3 : 117 \$
SecOps AWS	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$-80 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-85 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 79 \$ N2 : 102 \$ N3 : 118 \$
Architecte DevOps	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 80 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Administrateur·rice de nuage DevOps	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 85 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-75 \$ N3 : 80 \$-90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-95 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 98 \$
Ingénieur·e DevOps	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 65 \$-70 \$ N2 : 70 \$-80 \$ N3 : 80 \$-90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 93 \$ N3 : 115 \$
Gestionnaire DevOps	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$-75 \$ N2 : 70 \$-85 \$ N3 : 90 \$-95 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 93 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : Apprentissage machine

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Ingénieur·e en intelligence d'affaires	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$-80 \$ N2 : 80 \$-95 \$ N3 : 100 \$-110 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 83 \$ N3 : 100 \$
Ingénieur·e et développeur·euse en apprentissage machine	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 70 \$-85 \$ N2 : 85 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 91 \$ N2 : 115 \$ N3 : 130 \$

Ensemble de compétences : Infonuagique (AWS, Azure)

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·se AWS	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-75 \$ N3 : 75 \$-95 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 79 \$ N2 : 102 \$ N3 : 117 \$
Architecte Azure	N1 : 85 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-110 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 90 \$ N2 : 106 \$ N3 : 120 \$
Ingénieur·e en nuage Azure	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$-75 \$ N2 : 75 \$-85 \$ N3 : 85 \$-100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 115	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 105 \$
Spécialiste en sécurité Azure	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 78 \$ N2 : 100 \$ N3 : 116 \$
Architecte infonuagique	N1 : 85 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 85 \$-95 \$ N2 : 95 \$-105 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 105 \$
Développeur·se en infrastructure infonuagique	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$-80 \$ N2 : 80 \$-90 \$ N3 : 90 \$-100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 81 \$ N2 : 106 \$ N3 : 124 \$
Ingénieur·e en systèmes infonuagiques	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 95 \$	N1 : 65 \$-75 \$ N2 : 75 \$-85 \$ N3 : 85 \$-95 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-105 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 77 \$ N2 : 102 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : .NET

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Architecte en .NET	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$-80 \$ N2 : 80 \$-95 \$ N3 : 100 \$-110 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 82 \$ N3 : 96 \$
Développeur·euse en .NET	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 120 \$

Ensemble de compétences : Mégadonnées, sciences des données et analytique

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·se en mégadonnées et développeur·se en Scala	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$-85 \$ N2 : 80 \$-100 \$ N3 : 100 \$-125 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 88 \$ N2 : 111 \$ N3 : 127 \$
Développeur·euse en Intelligence d'affaires	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 70 \$-80 \$ N3 : 85 \$-90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 64 \$ N2 : 82 \$ N3 : 100 \$
Développeur·se en bases de données	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-70 \$ N3 : 70 \$-85 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 75 \$ N2 : 98 \$ N3 : 120 \$
Ingénieur·e en données	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$-80 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Gouvernance des données	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 70 \$-90 \$ N2 : 90 \$-110 \$ N3 : 110 \$-130 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 160 \$
Expert·e en science des données	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 70 \$-100 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 65 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Spécialiste en visualisation et analyse de données	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$-85 \$ N2 : 60 \$-100 \$ N3 : 70 \$-115 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 62 \$ N2 : 84 \$ N3 : 100 \$
Développeur·se en entrepôt de données	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-70 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 70 \$-90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 82 \$ N2 : 101 \$ N3 : 117 \$
Testeur·se de données ETL	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$-55 \$ N2 : 60 \$-65 \$ N3 : 70 \$-80 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 65 \$-75 \$ N3 : 80 \$-90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 62 \$ N2 : 80 \$ N3 : 92 \$
Développeur·se ETL	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 60 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-80 \$ N3 : 80 \$-100 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 85 \$	N1 : 70 \$ N2 : 89 \$ N3 : 105 \$
Spécialiste en rapports	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 45 \$-60 \$ N2 : 60 \$-75 \$ N3 : 65 \$-85 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$



Ensemble de compétences : ServiceNow

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (CA)	Ouest du Canada (CA)	Toronto (CA)	Ottawa (CA)	É.-U. (US)
Gestionnaire de projets ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 70 \$-85 \$ N2 : 85 \$-100 \$ N3 : 100 \$-130 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 105 \$
Administrateur·rice ServiceNow	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 65 \$-70 \$ N3 : 70 \$-80 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-95 \$	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 55 \$ N2 : 75 \$ N3 : 93 \$
Analyste d'affaires ServiceNow et analyste de systèmes d'affaires ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$-80 \$ N2 : 80 \$-90 \$ N3 : 90 \$-100 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-80 \$ N3 : 80 \$-105 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$
Développeur·se ServiceNow	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$-75 \$ N2 : 75 \$-85 \$ N3 : 85 \$-100 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$
Spécialiste en mise en œuvre de ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-130 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$
Architecte en solutions ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 130 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-130 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-90 \$ N3 : 90 \$-140 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 125 \$
Consultant·e technico-fonctionnel·le ServiceNow	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : SAP

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·se SAP	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$-80 \$ N2 : 80 \$-95 \$ N3 : 95 \$-105 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 112 \$
Analyste fonctionnel·le SAP	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 115 \$ N3 : 122 \$
Architecte en solutions SAP	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-130 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-90 \$ N3 : 90 \$-140 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 125 \$
Analyste technico- fonctionnel·le SAP	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 80 \$-90 \$ N2 : 90 \$-100 \$ N3 : 100 \$-120 \$	N1 : 50 \$-60 \$ N2 : 60 \$-80 \$ N3 : 90 \$-110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 85 \$

Ensemble de compétences : Embarqué

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·euse en C++	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$-80 \$ N2 : 65 \$-90 \$ N3 : 85 \$-100 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 85 \$	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$
Développeur·euse en logiciels embarqués	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 60 \$-85 \$ N3 : 85 \$-100 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 80 \$ N2 : 102 \$ N3 : 117 \$
Développeur·euse en logiciels	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 60 \$-85 \$ N3 : 80 \$-90 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-95 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 90 \$	N1 : 71 \$ N2 : 97 \$ N3 : 125 \$
Ingénieur·e en logiciels	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 60 \$-85 \$ N3 : 80 \$-95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : Automatisation

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·se RPA	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 115 \$	N1 : 60 \$-75 \$ N2 : 70 \$-90 \$ N3 : 90 \$-105 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$
Développeur·euse en automatisation des tests	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$-65 \$ N2 : 60 \$-85 \$ N3 : 80 \$-95 \$	N1 : 45 \$-55 \$ N2 : 55 \$-75 \$ N3 : 75 \$-90 \$	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 62 \$ N2 : 85 \$ N3 : 103 \$

Ensemble de compétences : Workday

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·ses en intégration Workday	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 110 \$	N1 : 55 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$
Testeur·se SIRH/ Workday	N1 : 40 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 35 \$ N2 : 50 \$ N3 : 65 \$
Ingénieur·e en configuration de la paie Workday	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 75 \$

Ensemble de compétences : Dayforce

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Consultant·e en mise en œuvre des modules de gestion de la paie Dayforce	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$
Consultant·e principal·e en gestion de la main- d'œuvre Dayforce/ fonctions RH de base	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 85 \$ N3 : 115 \$

À propos de Procom

Procom est l'une des plus importantes agences de dotation en personnel informatique et de gestion des ressources externes en Amérique du Nord. Forte de ses 18 succursales, de ses 12 000 placements annuels et de ses 150 professionnels en recrutement, notre entreprise prospère parce que son personnel est fiable, que ses entreprises clientes lui font confiance et qu'elle s'efforce de mériter cette confiance en leur fournissant des renseignements clés et en s'engageant à faire preuve de transparence.

Besoin de compétences dès maintenant?

Comptant plus de 10 000 consultant·es actuellement en mission, nous disposons de talents qui possèdent les ensembles de compétences énumérés ci-dessous et qui chercheront à être redéployés en 2026 :

Ensemble de compétences	Nombre de contractuel·les
Mégadonnées, sciences des données et analytique	160
DevOps (Azure, AWS)	113
Infonuagique (Azure/AWS)	74
Salesforce	128
Java	295
SAP	81
Cybersécurité et sécurité	119
.NET	202
ServiceNow	53

Contactez l'un·e de nos spécialistes en dotation en personnel dès aujourd'hui pour trouver les compétences dont vous avez besoin ou simplement pour échanger sur les talents.

[NOUS CONTACTER](#)