

Prefab inc.

Plan de balisage salarial

Au 2026-09-16

BALISAGE SALARIAL ET SCÉNARIO D'AJUSTEMENT

Construction · Montérégie

Effectif sélectionné

25

11 catégories

Masse salariale actuelle

2 119 147,00 \$

Salaire de base annualisé

Budget disponible

115 000,00 \$

Hors bonifications

Cible de compétitivité

100 %

Par rapport au MID

Portrait au 2026-09-16 · Structure salariale · Ajustements prévus le 2026-09-16

MIN / Junior — MID / Intermédiaire — MAX / Senior : trois repères de progression au sein d'une seule catégorie. Aucun salaire officiel n'a été modifié.

Opérateur.rice de production : repères 2026 estimés selon la consolidation ou projection du balisage.

Contremaître : repères 2026 estimés selon la consolidation ou projection du balisage.

Sommaire exécutif

Ce balisage fictif illustre le positionnement salarial de Prefab inc. dans un contexte de construction de pièces préfabriquées. Le portrait révèle des écarts contrastés selon les emplois repères, ce qui justifie une lecture par catégorie plutôt qu'une conclusion uniforme sur l'ensemble de l'organisation.

Le scénario validé concentre les ajustements sur les catégories dont la rémunération se situe sous la cible retenue. Les bonifications demeurent distinctes de ces ajustements au salaire de base.

- Le portrait global favorable masque des écarts importants entre les emplois repères.
- Les ajustements validés ciblent les commis des ventes, la représentation des ventes et la direction des ressources humaines.
- La représentation des ventes et la direction des ressources humaines combinent un positionnement sous le point milieu du marché et une criticité élevée déclarée.
- Le budget est presque entièrement affecté aux recommandations fournies.

Compa-ratio actuel	Après ajustements	Coût annuel des hausses	Budget non alloué
112,9 %	119 %	114 994,40 \$	5,60 \$

Indicateur	Valeur
Masse salariale actuelle	2 119 147,00 \$
Masse salariale proposée	2 234 141,40 \$
Besoin initial vers la cible	114 994,40 \$
Besoin résiduel vers la cible	0,00 \$
Hausse de la masse salariale	5,4 %
Coût proratisé indicatif de l'année	33 710,69 \$

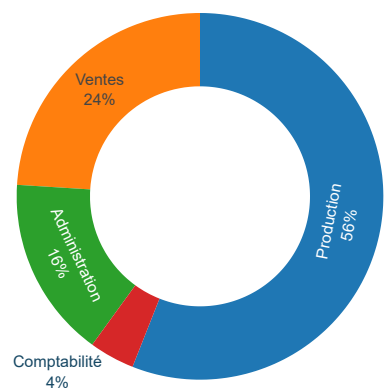
Répartition de l'effectif

La main-d'œuvre est surtout concentrée dans les activités de production, notamment la préparation de commandes et l'exploitation. Les fonctions de vente et d'administration regroupent le reste des emplois couverts, tandis que la comptabilité forme un ensemble plus restreint.

Cette concentration donne davantage de poids aux catégories de production dans les constats globaux. Les horaires annualisés varient selon les catégories et les groupes d'horaires fournis.

Répartition de la main-d'œuvre

Répartition des titulaires selon les catégories et les fonctions couvertes.



Département	Titulaires	Part
Administration	4	16 %
Ventes	6	24 %
Production	14	56 %
Comptabilité	1	4 %

Portrait salarial global

Dans l'ensemble, la rémunération actuelle se situe au-dessus du point milieu agrégé des emplois repères. Ce résultat global masque toutefois des catégories sous le marché et d'autres nettement au-dessus de leur fourchette repère.

Après les ajustements proposés, le positionnement global progresse. Cette évolution reflète des corrections ciblées et ne constitue pas une appréciation du niveau de compétence des titulaires.

Compa-ratio actuel	Après ajustements	Coût annuel des hausses	Budget non alloué
112,9 %	119 %	114 994,40 \$	5,60 \$

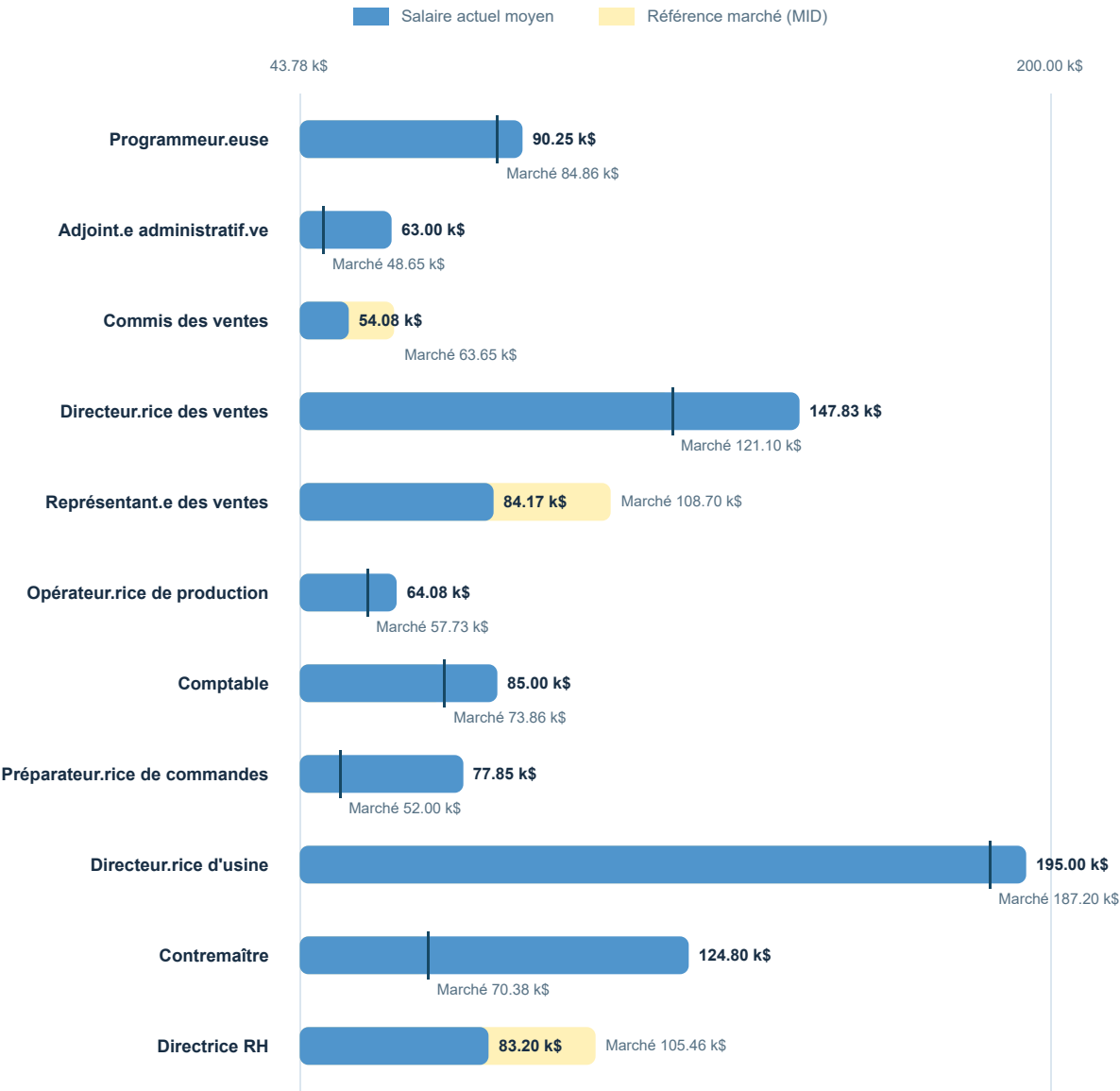
Indicateur	Valeur
Masse salariale actuelle	2 119 147,00 \$
Masse salariale proposée	2 234 141,40 \$
Besoin initial vers la cible	114 994,40 \$
Besoin résiduel vers la cible	0,00 \$
Hausse de la masse salariale	5,4 %
Coût proratisé indicatif de l'année	33 710,69 \$

Comparaison avec le marché

Les commis des ventes se situent sous le minimum de leur emploi repère. La direction des ressources humaines et la représentation des ventes se trouvent entre le minimum et le point milieu.

Plusieurs autres catégories se situent entre le point milieu et le maximum, tandis que l'adjoint administratif et la préparation de commandes dépassent le maximum de leur emploi repère. Les repères de l'opération de production et du contremaître reposent sur une consolidation ou une projection, ce qui invite à interpréter leur positionnement avec prudence.

La correspondance des emplois repères doit demeurer fondée sur le contenu réel du travail. Le contexte sectoriel de la construction décrit l'organisation, sans signifier que toutes les sources ont été filtrées selon ce secteur ou la région administrative.



Montants annuels en milliers de dollars canadiens (k\$). La référence marché correspond au MID de l'emploi repère, annualisé sur le même horaire que la rémunération comparée. L'axe commence au minimum des valeurs affichées diminué de 10 %, puis arrondi à la dizaine sans exclusion de valeur.

Catégorie	Titulaires	Actuel moyen	MIN / Junior	MID / Intermédiaire	MAX / Senior	Ratio actuel	Ratio proposé
Programmeur.euse	2	90 250,00 \$	69 694,56 \$	84 864,00 \$	93 704,00 \$	106,3 %	106,3 %
Adjoint.e administratif.ve	1	63 000,00 \$	42 060,20 \$	48 648,60 \$	61 115,60 \$	129,5 %	129,5 %
Commis des ventes	2	54 080,00 \$	57 241,60 \$	63 648,00 \$	70 678,40 \$	85 %	100 %
Directeur.rice des ventes	1	147 825,00 \$	79 580,80 \$	121 097,60 \$	150 238,40 \$	122,1 %	122,1 %
Représentant.e des ventes	3	84 166,67 \$	65 873,60 \$	108 700,80 \$	216 798,40 \$	77,4 %	100 %

Catégorie	Titulaires	Actuel moyen	MIN / Junior	MID / Intermédiaire	MAX / Senior	Ratio actuel	Ratio proposé
Opérateur.rice de production	4	64 083,00 \$	53 134,38 \$	57 725,46 \$	66 023,10 \$	111 %	111 %
Comptable	1	85 000,00 \$	61 218,56 \$	73 864,96 \$	86 844,16 \$	115,1 %	115,1 %
Préparateur.rice de commandes	8	77 853,75 \$	49 920,00 \$	52 000,00 \$	57 200,00 \$	149,7 %	149,7 %
Directeur.rice d'usine	1	195 000,00 \$	182 000,00 \$	187 200,00 \$	211 822,00 \$	104,2 %	104,2 %
Contremaître	1	124 800,00 \$	60 424,00 \$	70 382,00 \$	130 962,00 \$	177,3 %	177,3 %
Directrice RH	1	83 200,00 \$	82 160,00 \$	105 456,00 \$	128 752,00 \$	78,9 %	100 %

Ajustements recommandés par catégorie

Les recommandations fournies visent les commis des ventes, la représentation des ventes et la direction des ressources humaines. Elles rapprochent leur rémunération de la cible choisie dans la fourchette de l'emploi repère.

Aucune baisse n'est proposée pour les catégories déjà au-dessus de leur cible. Les cibles demeurent indicatives et les recommandations reprennent la répartition budgétaire validée.

Le compa après ajustement se compare à la base de classe de la structure salariale actuelle. Il est distinct du ratio au point milieu du marché utilisé pour apprécier le positionnement par rapport à l'emploi repère.

CATÉGORIE	N	CIBLE MARCHÉ	ACTUEL	AJUST.	APRÈS	Δ %	COMPA APRÈS (CLASSE)	COÛT TOTAL
Programmeur.euse	2	50 % · MID 84 864,00 \$	90 250,00 \$	0,00 \$	90 250,00 \$	0 %	94,83 %	0,00 \$
Adjoint.e administratif.ve	1	50 % · MID 48 648,60 \$	63 000,00 \$	0,00 \$	63 000,00 \$	0 %	82,42 %	0,00 \$
Commis des ventes	2	50 % · MID 63 648,00 \$	54 080,00 \$	9 568,00 \$	63 648,00 \$	17,7 %	72,86 %	19 136,00 \$
Directeur.rice des ventes	1	50 % · MID 121 097,60 \$	147 825,00 \$	0,00 \$	147 825,00 \$	0 %	93,16 %	0,00 \$
Représentant.e des ventes	3	50 % · MID 108 700,80 \$	84 166,67 \$	24 534,13 \$	108 700,80 \$	29,1 %	82,75 %	73 602,40 \$
Opérateur.rice de production	4	50 % · MID 57 725,46 \$	64 083,00 \$	0,00 \$	64 083,00 \$	0 %	64,68 %	0,00 \$
Comptable	1	50 % · MID 73 864,96 \$	85 000,00 \$	0,00 \$	85 000,00 \$	0 %	94,9 %	0,00 \$
Préparateur.rice de commandes	8	27 % 51 043,20 \$	77 853,75 \$	0,00 \$	77 853,75 \$	0 %	79,56 %	0,00 \$
Directeur.rice d'usine	1	29 % 185 016,00 \$	195 000,00 \$	0,00 \$	195 000,00 \$	0 %	98,31 %	0,00 \$
Contremaître	1	32 % 66 794,00 \$	124 800,00 \$	0,00 \$	124 800,00 \$	0 %	76,01 %	0,00 \$
Directrice RH	1	50 % · MID 105 456,00 \$	83 200,00 \$	22 256,00 \$	105 456,00 \$	26,8 %	80,28 %	22 256,00 \$
TOTAL / MOYENNE PONDÉRÉE	25	74 530,04 \$	84 765,88 \$	4 599,78 \$	89 365,66 \$	5,4 %	81,04 %	114 994,40 \$

Cibles par catégorie dans la fourchette de l'emploi repère : 0 % = MIN, 50 % = MID, 100 % = MAX, avec interpolation entre ces repères. Les objectifs peuvent être atteints partiellement selon le budget; les salaires déjà supérieurs sont conservés.

Salaires et ajustements annuels moyens par titulaire, selon la répartition validée. Le coût total couvre les hausses annuelles de salaire de base, hors bonifications.

N : nombre de titulaires. Compa après = salaire proposé + base de classe annualisée sur les mêmes horaires. La base reste celle de la structure à la date effective. Les salaires moyens sont pondérés par les effectifs; le compa de synthèse compare les masses salariales sur les seules catégories dont la base est déterminée.

Prioriser selon l'écart et la criticité

La représentation des ventes et la direction des ressources humaines combinent un positionnement sous le point milieu du marché et une criticité élevée choisie par l'utilisateur. Elles occupent donc la zone de rattrapage de la matrice.

Les commis des ventes sont également sous le point milieu, mais leur criticité faible les place dans la zone de suivi. Les autres catégories inscrites se situent au point milieu ou au-dessus et occupent la zone de maintien selon leur niveau de criticité déclaré.

Les numéros de la matrice ordonnent les compa-ratios actuels; ils ne constituent pas des scores de priorité. La matrice ne modifie pas la répartition budgétaire validée et ne remplace pas une analyse d'équité individuelle.

La matrice combine positionnement salarial et impact opérationnel; elle ne remplace pas l'analyse d'équité individuelle.



La séparation salariale est fixée à 100 % du MID. Seule la criticité élevée se situe dans la moitié supérieure; les niveaux moyen et faible restent distincts en dessous. Le compa-ratio compare les salaires actuels aux MID annualisés sur les mêmes horaires. Sans titulaire, il utilise le taux de catégorie annualisé. Les criticités sont choisies dans le dialogue et ne modifient pas la répartition du budget.

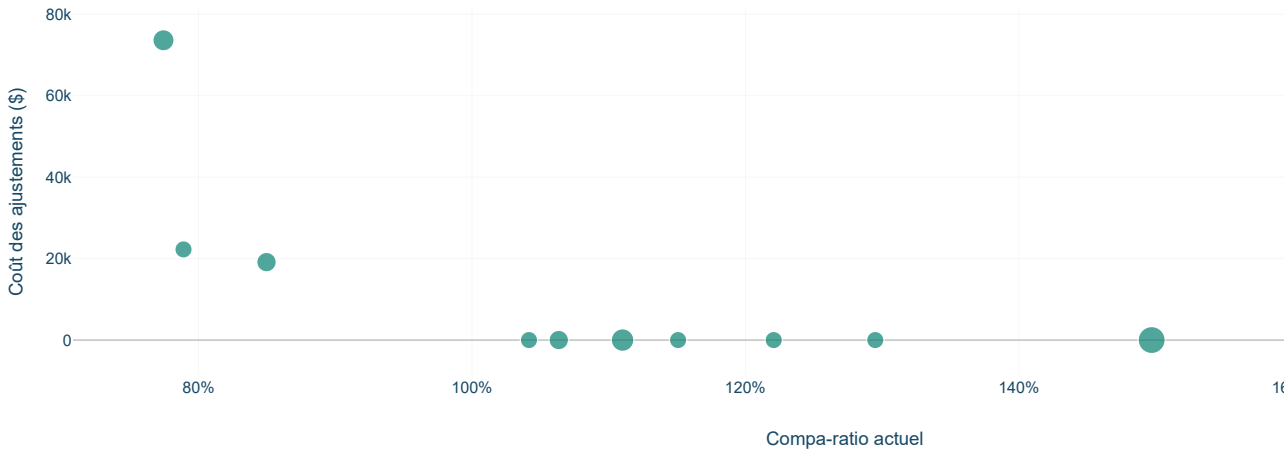
Scénario d'ajustement

Le scénario applique une stratégie proportionnelle aux besoins d'ajustement retenus. Il cible les écarts financés sans réduire la rémunération des catégories déjà au-dessus de leur cible.

Le scénario porte exclusivement sur le salaire de base. Les bonifications sont distinctes et ne sont pas financées par ce budget d'ajustement.

Matrice de positionnement et de criticité

Croisement du compa-ratio actuel au point milieu du marché et de la criticité opérationnelle choisie.



La hausse moyenne par titulaire est un agrégat; les allocations individuelles peuvent différer. La taille des points représente l'effectif.

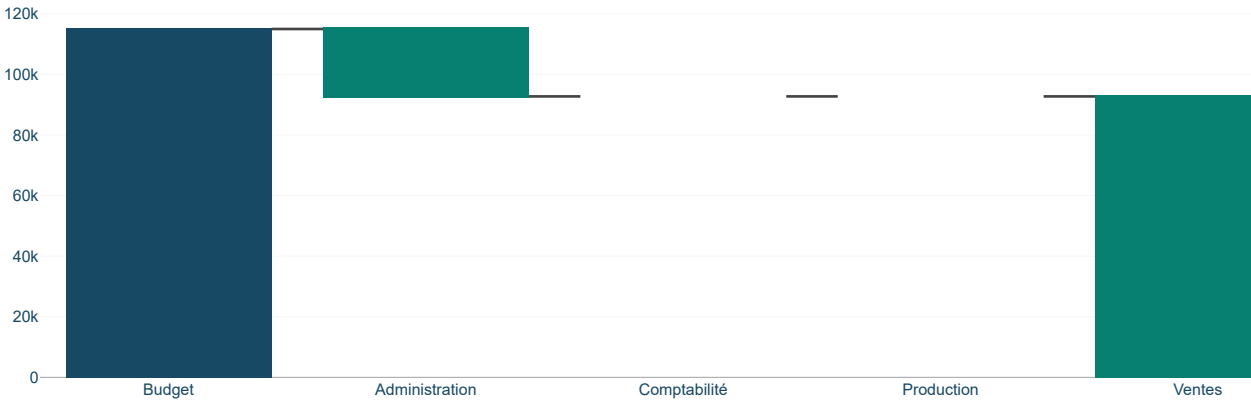
Utilisation du budget

La répartition validée utilise pratiquement tout le budget disponible. Elle couvre les recommandations fournies pour les catégories ciblées, avec seulement un solde résiduel.

L'essentiel de l'effort budgétaire est dirigé vers la représentation des ventes, puis vers la direction des ressources humaines et les commis des ventes. Aucun ajustement supplémentaire ne doit être déduit au-delà de cette répartition.

Utilisation du budget d'ajustement

Ventilation du budget validé entre les catégories visées et le solde résiduel.



Groupe	Titulaires	Budget utilisé	Part du budget
Administration	4	22 256,00 \$	19,4 %
Comptabilité	1	0,00 \$	0 %
Production	14	0,00 \$	0 %
Ventes	6	92 738,40 \$	80,6 %

Total alloué	Solde
114 994,40 \$	5,60 \$