

Recrutement en IA et technologie à Montréal 2026 : Salaires et tendances

By 2727coworking.com Publié le 14 avril 2026 39 min de lecture



Résumé analytique

Montréal s'est imposée comme un **pôle technologique de premier plan** au Canada, souvent surnommée la « capitale de l'IA » du pays (Source: 2727coworking.com) (Source: 2727coworking.com). La ville accueille des instituts de recherche de classe mondiale (par exemple, Mila, l'Institut québécois d'IA) ainsi que les opérations de grandes entreprises technologiques (Google Brain, Meta AI, DeepMind) et les laboratoires d'IA d'institutions financières (Borealis AI) (Source: 2727coworking.com). Le soutien gouvernemental – incluant des centaines de millions investis dans les grappes d'IA (Source: montreal.citynews.ca) (Source: montreal.citynews.ca) et de généreux **crédits d'impôt pour la R-D** – a propulsé la croissance des secteurs de l'intelligence artificielle (IA), des médias numériques, du jeu vidéo et des effets visuels (VFX) (Source: 2727coworking.com) (Source: montreal.citynews.ca). À la fin de 2025, Montréal représentait environ **61 % des offres d'emploi en TIC au Québec** (Source: 2727coworking.com), reflétant sa part disproportionnée des talents technologiques de la province.

Ces forces se sont traduites par une demande d'embauche robuste et une **hausse des salaires**, particulièrement pour les rôles en IA et en données. Les enquêtes salariales de l'industrie indiquent que les **ingénieurs en IA/apprentissage automatique** à Montréal peuvent s'attendre à une rémunération égale ou supérieure aux références nationales : environ 85 000 à 125 000 \$ CA pour les débutants, 125 000 à 205 000 \$ pour les profils intermédiaires, et 165 000 à 235 000 \$ pour les postes seniors (Source: syndesus.com). D'autres rôles spécialisés – architectes cloud, scientifiques des données, développeurs de jeux – bénéficient également de primes, avec des salaires souvent 10 à 20 % supérieurs à ceux des développeurs de logiciels généralistes. Les employeurs technologiques de Montréal ont prévu des **budgets de hausse salariale d'environ 4 à 5 % pour 2024-2025** (Source: 2727coworking.com), bien que les pressions macroéconomiques aient modéré les projections pour 2026 (environ +3,1 % en moyenne à l'échelle nationale (Source: www.normandin-beaudry.ca). Fait important, le **coût de la vie** à Montréal demeure nettement inférieur à celui de Toronto ou de Vancouver (Source: 2727coworking.com), de sorte que même une lente augmentation des salaires a amélioré le pouvoir d'achat par rapport aux marchés technologiques américains.

Parallèlement, les **modalités de travail flexibles** sont devenues profondément ancrées. Les sondages montrent que plus des deux tiers des travailleurs du savoir canadiens classent les horaires hybrides parmi leurs préférences professionnelles principales (Source: 2727coworking.com) (Source: www.roberthalf.com). Les employeurs technologiques montréalais qui ouvrent la voie ont adopté des politiques de télétravail/hybride robustes. Par

exemple, l'équipe d'ingénierie de Shopify à Montréal fonctionne entièrement en mode « remote-first » (son PDG a déclaré que « le centrisme au bureau est terminé ») et attribue une **augmentation de 18 % des projets livrés** à ce modèle (Source: 2727coworking.com). De même, le géant des télécommunications TELUS (dont le siège est à Montréal) rapporte une **main-d'œuvre virtuelle à 90 %** après plus d'une décennie d'adoption de l'hybride (Source: 2727coworking.com). En revanche, certaines institutions traditionnelles **reviennent sur la flexibilité de l'ère pandémique** : de grandes banques comme RBC, BMO et la Banque Scotia (toutes ayant leur siège social à Montréal) ont instauré un **horaire de travail au bureau d'un minimum de quatre jours** à partir de l'automne 2025 (Source: 2727coworking.com) (Source: www.bnnbloomberg.ca), et le studio de jeux vidéo Ubisoft Montréal a réimposé un mandat de deux jours par semaine au bureau, malgré la résistance des employés (Source: 2727coworking.com).

Ce rapport fournit une **analyse complète** du paysage de l'embauche en IA et en technologie à Montréal vers 2026. Nous examinons le contexte historique et les données actuelles du marché du travail, détaillons les tendances salariales pour les rôles clés (avec des sources universitaires et industrielles) et mettons en lumière les compétences et secteurs en demande. Nous analysons les lieux de travail (télétravail, hybride ou sur site), en nous appuyant sur des statistiques d'offres d'emploi et des sondages auprès des employés. Des études de cas approfondies illustrent les deux extrémités du spectre : les entreprises adoptant le télétravail intégral (par exemple, Shopify, CGI) et celles qui durcissent les exigences de présence physique (grandes banques, Ubisoft). Enfin, nous discutons des implications pour l'attraction et la rétention des talents, ainsi que pour l'avenir de l'écosystème technologique montréalais. Toutes les affirmations sont étayées par de nombreuses citations provenant de statistiques gouvernementales, de rapports de l'industrie, de médias et d'analyses d'experts.

Introduction : Montréal, un pôle majeur de l'IA et de la technologie

L'ascension de Montréal en tant que centre technologique mondial repose sur des décennies d'investissements dans l'éducation, la recherche et les mesures incitatives. Les forces de la ville incluent un **regroupement d'universités et de laboratoires de recherche d'élite** – notamment Mila (cofondé par Yoshua Bengio en 1993, désormais le **plus grand laboratoire universitaire au monde pour l'apprentissage profond** (Source: 2727coworking.com) ainsi que les instituts d'IA de McGill et de l'UdeM (Source: 2727coworking.com) (Source: syndesus.com). Cette base académique alimente un flux constant de diplômés hautement qualifiés en IA, apprentissage automatique, science des données et domaines connexes.

Historiquement, Montréal a été un chef de file dans les arts médiatiques et logiciels : c'est l'un des « principaux pôles de jeux vidéo » au monde, avec **plus de 15 000 développeurs et environ 257 studios** (Source: 2727coworking.com) (En 2024, Ubisoft, Warner Bros Games, Eidos et d'autres ancrent un écosystème qui contribue pour plus de 5 milliards de dollars par an au PIB du Canada (Source: 2727coworking.com). La ville possède également une industrie cinématographique et VFX vénérable : en 2022, le secteur du film/TV au Québec employait environ 36 000 personnes (dont 4 000 dans l'animation/VFX à Montréal) (Source: 2727coworking.com). Cependant, les récentes réductions des crédits d'impôt ont durement touché les VFX (baisse des revenus prévue à environ 393 M\$ d'ici 2025 (Source: 2727coworking.com), alors que l'IA et le logiciel ont continué de croître.

Au cours de la dernière décennie, des programmes gouvernementaux ciblés ont accéléré la croissance technologique de Montréal. En 2017, le Québec a annoncé jusqu'à **100 M\$ pour le développement de la grappe en IA** (Source: 2727coworking.com), dans le cadre d'une initiative pancanadienne Scale AI de 129 M\$ (Source: www.scaleai.ca) (Source: montreal.citynews.ca). Ce financement soutient la R-D en IA appliquée dans des secteurs comme la logistique, l'aérospatiale, la santé, etc. Récemment, Scale AI a annoncé **98,6 M\$ en nouveaux financements pour des projets d'IA** (environ un tiers public, deux tiers privés) pour 23 initiatives québécoises (Source: montreal.citynews.ca), reflétant de solides partenariats industrie-université. En conséquence, Montréal a attiré de nombreuses sociétés de capital-risque technologique et des centres de R-D d'entreprise : Google y a ouvert un laboratoire Brain, Facebook/Meta y dirige la recherche FAIR, et DeepMind s'y est installé scientifiquement (Source: 2727coworking.com). De grandes entreprises, des banques (Borealis AI par RBC) aux télécommunications (TELUSLabs), ont également construit des laboratoires d'analyse avancée dans la ville.

Ces piliers de l'écosystème – recherche, éducation, pôle corporatif et mesures incitatives – ont propulsé Montréal au premier plan de la scène technologique canadienne. À bien des égards, Montréal dépasse son poids : par exemple, elle représentait **61 % de toutes les offres d'emploi en TIC au Québec en 2024** (Source: 2727coworking.com). Les observateurs locaux qualifient en effet Montréal de « capitale de l'IA du Canada » (Source: 2727coworking.com), et les efforts de la Ville de Montréal (par exemple, la stratégie Tech Montréal 2023) renforcent l'image de la ville comme un aimant technologique. (Répartition graphique : la main-d'œuvre technologique de la ville totalise plus d'un demi-million de personnes, soit environ un cinquième de la main-d'œuvre technologique du Canada (Source: 2727coworking.com).)

1. Tendances de l'emploi technologique et des salaires à Montréal

Cette section passe en revue les données du marché du travail pour le secteur technologique de Montréal, en se concentrant sur les **niveaux de salaire, les taux de croissance et les modèles d'embauche** (y compris la répartition géographique des rôles). Nous nous concentrons sur les données jusqu'au quatrième trimestre 2025 ou début 2026, en extrapolant les tendances pour guider les guides salariaux de 2026.

1.1 Tendances salariales globales

À l'échelle nationale, les salaires dans le secteur technologique ont augmenté plus rapidement que dans de nombreux autres secteurs (Source: www.morganmckinley.com). Selon une enquête de *Morgan McKinley*, 2025 a connu des augmentations particulièrement fortes pour les spécialistes de l'IA, de la cybersécurité, du cloud, des données et de la GRC – tous des domaines où la demande dépasse largement l'offre (Source: www.morganmckinley.com). Pour 2026, les projections sont prudentes : les enquêtes de rémunération de Normandin-Beaudry montrent des augmentations salariales canadiennes moyennes d'environ 3,1 à 3,2 % en 2026 (Source: www.normandin-beaudry.ca) (Source: www.newswire.ca), en légère baisse par rapport aux 3,2 % réalisés en 2025 (Source: www.normandin-beaudry.ca). Sur le plan sectoriel, les entreprises de haute technologie ont cité des budgets similaires d'environ 3,0 à 4,0 % pour les augmentations (Source: www.normandin-beaudry.ca) (Source: www.newswire.ca).

À Montréal spécifiquement, les salaires ont augmenté mais restent généralement à la traîne par rapport aux pôles technologiques américains, reflétant les différences monétaires et de marché (Source: 2727coworking.com). Néanmoins, la croissance a été positive. Un rapport de coworking de 2025 a révélé que les employeurs québécois de haute technologie visaient des hausses salariales d'environ 4,3 % pour 2025 (Source: 2727coworking.com), et les prévisions budgétaires du Québec projetaient de manière similaire des augmentations à un chiffre moyen (Source: 2727coworking.com). Fait important, le **coût de la vie** à Montréal – bien qu'en hausse – demeure inférieur à celui de Toronto/Vancouver (par exemple, une augmentation de l'IPC d'environ 19 % de 2020 à 2024, toujours plus bas en termes absolus que dans d'autres grandes villes (Source: 2727coworking.com). Cela signifie que le pouvoir d'achat des travailleurs technologiques n'a pas stagné : même des augmentations modestes ont amélioré les revenus réels par rapport aux années précédentes.

Les niveaux de salaire absolus dépendent du rôle et de l'industrie. Dans tous les secteurs technologiques, la rémunération à Montréal est compétitive au niveau régional mais modeste à l'échelle mondiale. Le rapport de coworking note que la Silicon Valley et les grandes entreprises technologiques américaines paient des salaires nettement plus élevés (parfois 1,5 à 2 fois) que leurs homologues montréalais (Source: 2727coworking.com) (Source: syndesus.com). Par exemple, Netflix a publié une offre d'emploi aux États-Unis pour un *Directeur de l'IA générative – Jeux* avec une rémunération totale allant jusqu'à **840 000 \$ USD** (Source: 2727coworking.com), soulignant la prime domestique aux États-Unis (bien que les salaires canadiens atteignent rarement six chiffres en USD). Néanmoins, les compétences spécialisées (en particulier les rôles hautement spécialisés en IA/ML ou en ingénierie de niche) tirent les salaires montréalais vers le haut.

1.2 Comparaison salariale sectorielle

L'écosystème technologique de Montréal couvre plusieurs industries : **IA/Science des données, Logiciels et services informatiques, Jeux vidéo/Technologie du divertissement et Animation/VFX**. Les niveaux de salaire varient selon le domaine :

- **Rôles en IA, apprentissage automatique et données** : Ce sont les catégories les mieux rémunérées sur le marché technologique montréalais. Un guide salarial de l'industrie de février 2025 (Syndesus) rapporte que les salaires des ingénieurs en apprentissage automatique/IA à Montréal se situent approximativement entre **85 000 et 125 000 \$ CA (débutant), 125 000 et 205 000 \$ (intermédiaire), et 165 000 et 235 000 \$ (senior)** (Source: syndesus.com). Ces chiffres s'alignent sur les budgets anecdotiques des employeurs : une firme de RH a observé que les équipes d'IA/développement à Montréal prévoyaient environ 125 000 à 200 000 \$ pour des talents ML seniors (Source: syndesus.com) (Source: 2727coworking.com). Les données de Guichet-Emplois corroborent ce sommet : le **salaire horaire médian** pour les « Ingénieurs et concepteurs en logiciel » (qui inclut l'IA/ML) à Montréal était d'environ **45,67 \$/h** (= 95 000 \$/an) (Source: www.jobbank.gc.ca). Le compagnon salarial de 27Coworking pour Montréal note de même que les rôles en IA surpassent souvent les autres emplois technologiques. Les spécialistes seniors en IA (surtout les titulaires d'un doctorat) gagnent souvent 20 à 25 % au-dessus des fourchettes supérieures régulières (Source: syndesus.com).
- **Développeurs et ingénieurs logiciels généralistes** : Les rôles en développement logiciel commandent une rémunération solide mais sont généralement légèrement inférieurs aux rôles axés sur l'intelligence. Les offres d'emploi à Montréal en 2025 montraient des salaires médians autour de **45 à 46 \$/h** pour les développeurs de logiciels (Source: www.jobbank.gc.ca) (Source: www.mb.jobbank.gc.ca) (= 95 000 \$), similaires aux spécialistes des données. Ces taux s'alignent sur les données salariales rapportées sur Guichet-Emplois : par exemple, « Développeur de logiciels » à Montréal avait une médiane hebdomadaire d'environ 862 \$ (= 45,67 \$/h) (Source: www.jobbank.gc.ca). Les programmeurs débutants commencent souvent dans la fourchette de 60 000 à 80 000 \$, le niveau intermédiaire entre 80 000 et 100 000 \$, et les chefs d'équipe expérimentés au-delà de 100 000 à 120 000 \$. (La rémunération réelle peut être plus élevée avec des primes et des actions, ce qui n'est pas reflété dans les chiffres du salaire de base (Source: syndesus.com).)

- **DevOps, Cloud et Infrastructure** : Ces spécialistes bénéficient de certains des salaires les plus élevés de la scène technologique montréalaise. Les données de Guichet-Emplois (2023-2024) indiquent un salaire médian de **52,88 \$/h** pour un « ingénieur DevOps » à Montréal (Source: www.pe.jobbank.gc.ca) (≈ 110 000 \$/an), avec des taux supérieurs rapportés dépassant 82 \$/h. Cette prime reflète une forte demande : de nombreuses entreprises développent activement leurs capacités en matière de cloud et d'automatisation. Les études de marché situent les salaires des *ingénieurs Cloud/DevOps* entre **100 000 \$ et 170 000 \$ CAD** pour des postes intermédiaires à supérieurs (Source: tryjobfit.com).
- **Jeux vidéo et technologies du divertissement** : Historiquement, les studios de jeux vidéo de Montréal constituaient un pôle à hauts salaires en raison de la présence de grands employeurs multinationaux. En 2024, l'Association canadienne du logiciel de divertissement a rapporté des salaires moyens de *développeurs de jeux* d'environ **102 000 \$** à l'échelle nationale (en hausse de 21 % depuis 2021) (Source: 2727coworking.com). À Montréal spécifiquement, les salaires sont quelque peu inférieurs : les enquêtes suggèrent une rémunération de base moyenne proche de **73 000 \$** pour les programmeurs et artistes de jeux (Source: 2727coworking.com). Toutefois, les rôles spécialisés (programmeurs de moteur principaux, IA pour les jeux, artistes seniors) peuvent atteindre six chiffres. Le marché du travail concurrentiel de la ville a poussé les studios à prévoir des augmentations salariales importantes (environ 4 à 5 % par an) pour retenir les talents (Source: 2727coworking.com).
- **VFX/Animation** : Comparé aux rôles dans le logiciel, le secteur de l'animation et des effets visuels à Montréal est rémunéré plus modestement. Des crédits d'impôt généreux ont historiquement attiré de grands studios (par ex. Framestore, Rodeo FX), mais les salaires sont restés inférieurs à ceux des autres industries technologiques. Glassdoor rapporte une base moyenne d'environ **58 000 \$** pour les artistes VFX à Montréal (Source: 2727coworking.com). Guichet-Emplois affiche un salaire médian d'environ 75 000 \$ pour les producteurs d'effets visuels (Source: 2727coworking.com). Les salaires dans les VFX sont généralement alignés sur ceux de l'industrie cinématographique – les artistes hautement qualifiés peuvent atteindre le début des six chiffres pour des postes de direction, mais de nombreux rôles restent dans la fourchette de 50 000 à 80 000 \$. La récente turbulence du secteur (plafonds des crédits d'impôt, licenciements) a davantage freiné la croissance salariale en 2024-2025.

Dans tous les secteurs technologiques, les données d'enquêtes salariales à l'échelle canadienne (par ex. Normandin-Beaudry) suggèrent des augmentations moyennes prévues de seulement 3 à 4 % pour 2025-2026 (Source: www.normandin-beaudry.ca). Ces hausses modestes sont cohérentes avec la hausse modérée du coût de la vie à Montréal (19 % de 2020 à 2024 (Source: 2727coworking.com) – dans l'ensemble, les salaires réels dans la technologie semblent stables, voire en légère hausse. Les enquêtes auprès des employeurs de Normandin-Beaudry montrent que de nombreuses entreprises technologiques québécoises ne prévoient pas plus de ~3 % d'augmentation en 2026 (Source: www.normandin-beaudry.ca), reflétant une prudence macroéconomique. Néanmoins, la rémunération technologique globale de Montréal demeure parmi les plus élevées de la province et est à peu près équivalente (à 5-10 % près) aux niveaux de l'Ontario, en tenant compte de la parité monétaire.

1.3 Guide salarial quantitatif

Le tableau ci-dessous résume les fourchettes salariales typiques à Montréal pour des rôles technologiques représentatifs, basées sur des enquêtes sectorielles et des données du marché du travail (Source: syndesus.com) (Source: tryjobfit.com) (Source: www.jobbank.gc.ca) (Source: www.pe.jobbank.gc.ca). Ces chiffres sont en **CAD** par an et sont approximatifs ; la rémunération réelle varie selon l'expérience, l'organisation et la formation.

RÔLE / POSTE	FOURCHETTE SALARIALE TYPIQUE (CAD)	SOURCES
Ingénieur IA / ML	Débutant : 85k–125k\$ Intermédiaire : 125k–205k\$ Senior : 165k–235k\$	Syndesus (2025) (Source: syndesus.com)
Data Scientist / Ingénieur de données	100k–165k\$	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com) (Canada)
Développeur Full-Stack	90k–160k\$	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com) (Canada)
Ingénieur Cloud / DevOps	100k–170k\$	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com); Guichet-Emplois : Médiane 110k\$ (Source: www.pe.jobbank.gc.ca)
Analyste en cybersécurité	95k–155k\$	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com)
Artiste Graphique/VFX	50k–80k\$	Glassdoor / Guichet-Emplois : Médiane 58k\$ (artistes) (Source: 2727coworking.com)
Programmeur / Designer de jeux	70k–100k\$	Rapports sectoriels : ~73k\$ médian (Source: 2727coworking.com)

Tableau 1 : Fourchettes salariales représentatives pour les rôles technologiques clés à Montréal (annuel, CAD). Les sources indiquent des données montréalaises ou canadiennes.

Les fourchettes ci-dessus illustrent le marché montréalais : les spécialistes de l'IA et du cloud occupent les tranches supérieures, tandis que les généralistes gagnent des chiffres solides mais inférieurs. (Notons que ces chiffres omettent les primes/actions, courantes pour les rôles seniors, surtout dans les startups ou les entreprises publiques.) De plus, la **compétence bilingue** (anglais/français) peut permettre d'obtenir une prime salariale dans de nombreux emplois à Montréal – un guide sectoriel note une « *prime linguistique* » de +5 à 10 % pour les rôles technologiques bilingues (Source: syndesus.com). Ainsi, les candidats maîtrisant les deux langues ont souvent un avantage concurrentiel sur la rémunération.

2. Rôles et compétences en demande en 2026

Le recrutement technologique à Montréal est porté par des besoins en compétences spécifiques. Cette section examine les rôles et qualifications les plus recherchés, en s'appuyant sur des enquêtes de recrutement, des offres d'emploi et des commentaires d'experts. Nous mettons en lumière les domaines de croissance avérés (IA/ML, cloud, cybersécurité, etc.) et notons les compétences auxiliaires (DevOps, analyse de données, cadres logiciels) que les entreprises privilégient.

2.1 Intelligence artificielle et science des données

Compte tenu du pôle d'IA de Montréal, il n'est pas surprenant que les **ingénieurs en IA/apprentissage automatique, les data scientists et les ingénieurs de données** soient en tête des listes de souhaits de recrutement. Une étude de 2024 sur les employeurs canadiens a révélé que les « *entreprises développant des produits basés sur l'IA ou utilisant l'IA pour accroître l'efficacité* » étaient en pleine phase de recrutement (Source: infonews.ca). Par exemple, Tara Deschamps (iNFOnews) rapporte que des entreprises comme Porter Airlines et Keurig Dr Pepper ont explicitement listé des rôles d'ingénieur IA et de data scientist senior mi-2025, reflétant un intérêt intersectoriel large (Source: infonews.ca).

Les rôles axés sur l'IA impliquent fréquemment des diplômés avancés et une expertise spécialisée. Comme l'a noté un conseiller sectoriel, « *tout le monde cherche des personnes qui comprennent comment utiliser l'IA* », de l'exploitation d'outils comme GPT-4 à la création de nouveaux algorithmes (Source: infonews.ca). Les racines de la recherche en IA à Montréal signifient que les candidats ayant des liens avec Mila ou des laboratoires connexes sont particulièrement valorisés. Les ensembles de compétences clés incluent les cadres d'apprentissage profond (TensorFlow, PyTorch), le

traitement du langage naturel et la connaissance de l'éthique de l'IA et de l'atténuation des biais. Le virage de l'industrie vers l'IA générative a également fait monter en flèche la demande : des dizaines de startups montréalaises (et même des banques) recrutent des spécialistes en PNL et en vision pour de nouvelles gammes de produits.

Les **ingénieurs de données** — experts en pipelines de données et bases de données cloud — sont tout aussi critiques. À mesure que les entreprises accumulent de vastes ensembles de données, un consensus a émergé : « les ingénieurs de données capables de construire des pipelines et de gérer l'infrastructure de données sont très demandés » (Source: tryjobfit.com). Ces rôles sont souvent rémunérés de manière comparable aux rôles en IA (~100 000 \$+). De même, les **data scientists et analystes** capables d'extraire des informations exploitables (par ex. via SQL, Python, outils de big data) restent importants. Une offre d'emploi publiée en 2025 : « Associate Data Scientist (AI focus) » chez Keurig Dr Pepper – souligne que même les marques non technologiques recherchent des talents en données/IA (Source: infonews.ca).

Une analyse sectorielle de 2026 résume cette tendance : les « professionnels de l'IA, de l'apprentissage automatique et des données » figurent parmi les rôles technologiques les plus demandés à l'échelle nationale (Source: www.morganmckinley.com). À Montréal, ces rôles sont souvent assortis de salaires élevés et de parcours professionnels solides. Les employeurs montréalais signalent de graves pénuries de talents en compétences IA. Par exemple, le rapport .Rise sur le recrutement en IA note un écart mondial offre/demande d'environ 3,2:1 pour les rôles en IA (Source: www.linkedin.com). Localement, les preuves anecdotiques abondent (par ex. des startups menant des dizaines d'entretiens pour un seul poste (Source: thelogic.co), suggérant que le recrutement en IA reste intensément concurrentiel.

Implications salariales pour les rôles IA/R&D

Comme indiqué, les ingénieurs IA montréalais gagnent des salaires au sommet du marché (Tableau 1). En pratique, les forfaits de recrutement incluent souvent non seulement le salaire de base, mais aussi des opportunités de recherche ou des actions. Par exemple, certains rôles dans les laboratoires d'IA montréalais sont assortis d'allocations de financement de recherche supplémentaires ou de primes de publication (Source: syndesus.com). Le guide Syndesus note une « prime de responsable de recherche +25 % pour les titulaires de doctorat » en plus des fourchettes standard (Source: syndesus.com). Les startups comme les laboratoires d'entreprise peuvent également couvrir les déplacements en conférence et la formation, reflétant la rareté de ces compétences. Ces incitatifs, combinés à des salaires de base solides, positionnent les meilleurs emplois en IA de Montréal de manière très compétitive à l'échelle mondiale (bien qu'encore en dessous des niveaux des géants technologiques américains en raison de la devise).

2.2 Rôles de développement logiciel et d'ingénierie

La demande de Montréal pour les **développeurs et ingénieurs logiciels** classiques reste élevée. À cheval sur la finance (des leaders comme Desjardins, Banque Nationale ont des branches technologiques), le jeu vidéo, les télécommunications et les secteurs de startups en plein essor, Montréal recrute massivement pour le développement back-end, full-stack, mobile et front-end. Notre examen des enquêtes nationales et des sites d'emploi montre que les *ingénieurs full-stack (React, Node, etc.)* figurent régulièrement parmi les rôles les plus demandés (Source: tryjobfit.com). De même, l'expertise dans des cadres comme .NET, Java ou C++ est recherchée, surtout dans les services financiers et les studios de jeux.

Il est important de noter que les **ingénieurs DevOps/SRE (fiabilité des sites)** sont désormais au cœur de nombreuses équipes de développement, car les entreprises adoptent des architectures cloud-natives. Les compétences en AWS/Azure/GCP, conteneurisation (Docker, Kubernetes) et infrastructure-en-tant-que-code (Terraform, Ansible) sont fréquemment listées sur les sites d'emploi montréalais. L'analyse *JobFit* confirme « Cloud/DevOps » comme un rôle de premier plan avec un salaire de 100k–170k\$ (Source: tryjobfit.com). En pratique, le recrutement DevOps a bondi : les employeurs voient ces spécialistes comme des facilitateurs du développement rapide et de la migration vers le cloud.

D'autres rôles logiciels demandés incluent les **ingénieurs QA/Test** et les **designers UX/UI**. Bien que moins bien rémunérés que le développement pur, ils maintiennent des normes mondiales élevées et sont en demande stable. Avec les startups XR (AR/VR) et le jeu vidéo de Montréal, des rôles techniques créatifs – programmeurs graphiques, artistes techniques – apparaissent également régulièrement, bien qu'en plus petit nombre.

L'environnement bilingue de Montréal conduit parfois à une prime pour la *documentation technique et le support en français*. De nombreuses entreprises (surtout celles travaillant avec le gouvernement du Québec ou des clients francophones privés) préfèrent ou exigent la maîtrise du français, augmentant les offres salariales pour les ingénieurs bilingues (Source: syndesus.com) (Source: www.linkedin.com). En résumé, presque tous les rôles technologiques traditionnels recrutent activement, mais avec des proportions changeantes : comme l'a plaisanté un recruteur, « la demande ne se limite plus à la Silicon Valley ; les services financiers, la santé, l'énergie, la logistique et les secteurs publics sont tous en concurrence pour l'expertise numérique » (Source: www.morganmckinley.com). Cette diversification augmente les points d'entrée et la stabilité pour les candidats.

2.3 Rôles émergents et spécialisés

Au-delà de l'IA et du logiciel de base, certains rôles de niche se développent :

- **Architectes Cloud et spécialistes de l'infrastructure** – Conception de systèmes cloud à grande échelle pour l'évolutivité. Avec 50 % des nouveaux emplois technologiques à l'échelle nationale désormais hybrides (Source: www.roberthalf.com), beaucoup sont basés dans de grands centres de données ou plateformes cloud, alimentant la demande pour des architectes qui mélangent réseautage, sécurité et compétences dev.
- **Experts en cybersécurité** – Le paysage des menaces en pleine expansion (rançongiciels, violations de données) pousse chaque secteur à rechercher des analystes et ingénieurs en cybersécurité. Le guide *JobFit* classe « Analyste en cybersécurité » parmi les rôles de premier plan (95k–155k\$) (Source: tryjobfit.com). Les employeurs montréalais (surtout dans la finance et le jeu vidéo) recrutent de plus en plus de spécialistes en tests d'intrusion, opérations de sécurité et conformité (par ex. ISO 27001, lois sur la confidentialité) pour protéger leurs systèmes.
- **Spécialistes en éthique / politique de l'IA** – Une catégorie naissante : à mesure que Montréal progresse dans l'IA, les entreprises créent des rôles (souvent dans des organismes à but non lucratif ou des cabinets de conseil) pour des experts en éthique, équité et gouvernance de l'IA. Bien qu'en petit nombre, il s'agit d'une demande visible reflétant l'accent mondial sur une IA digne de confiance.
- **Experts en confidentialité des données / localisation** – Avec la nouvelle Loi 64 du Québec (loi sur la confidentialité) et les préoccupations liées aux données d'IA, l'expertise en résidence des données et conformité devient un atout.
- **Gestionnaires de projet / Propriétaires de produit** – Les gestionnaires techniques capables de faire le pont entre le business et le développement restent également en demande constante. Ces rôles commandent généralement des salaires légèrement plus élevés (milieu des 100k\$) et influencent le recrutement, mais ils exigent à la fois une aisance technique et du leadership, ce qui les rend quelque peu plus rares.

En somme, les rôles en demande à Montréal en 2026 mettent l'accent sur **l'IA/apprentissage automatique, l'ingénierie des données, le cloud computing et la cybersécurité**, complétés par des besoins continus pour des développeurs et ingénieurs qualifiés. Le tableau 2 (ci-dessous) met en évidence les rôles clés et les fourchettes salariales glanés dans les rapports sectoriels canadiens.

RÔLE EN DEMANDE	FOURCHETTE SALARIALE TYPIQUE (CAD)	COMPÉTENCES CLÉS / NOTES	SOURCE
Ingénieur IA / ML	120k–200k\$	Apprentissage profond, PNL, TensorFlow/PyTorch	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com)
Ingénieur de données / Data Scientist	100k–165k\$	Big data (Hadoop/Spark), SQL/NoSQL, pipelines de données	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com)
Développeur Full-Stack / Logiciel	90k–160k\$	JavaScript (React, Node), Java, .NET, Python	JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com)

| Ingénieur Cloud / DevOps | 100 k\$ – 170 k\$ | AWS/Azure/GCP, Kubernetes, Infrastructure-as-Code | JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com) ; JobBank (Source: www.pe.jobbank.gc.ca) | | Analyste / Ingénieur en cybersécurité | 95 k\$ – 155 k\$ | Sécurité réseau, tests d'intrusion, conformité | JobFit (2026) (Source: tryjobfit.com) | | Ingénieur QA / Test | 70 k\$ – 110 k\$ | Tests automatisés (Selenium, etc.), stratégies de qualité | Enquêtes sectorielles (diverses) | | Designer UX/UI | 65 k\$ – 100 k\$ | Figma/Sketch, recherche utilisateur, design d'interaction | Glassdoor / Offres d'emploi à Montréal |

Tableau 2 : Sélection de rôles technologiques en demande à Montréal (salaires approximatifs et compétences principales). La « fourchette salariale » reflète les niveaux débutants/intermédiaires à expérimentés. Sources : enquêtes de recrutement et offres d'emploi (Source: tryjobfit.com) (Source: www.pe.jobbank.gc.ca).

Note : Les salaires ci-dessus sont basés sur des chiffres nationaux ou des enquêtes canadiennes lorsque les données spécifiques à Montréal n'étaient pas isolées. À Montréal, la concurrence et le coût de la vie peuvent légèrement réduire les fourchettes supérieures par rapport à Toronto ; cependant, les experts spécialisés dans ces domaines obtiennent toujours des offres proches des sommets nationaux.

3. Guide salarial 2026 : Analyse des données

Afin de synthétiser les informations ci-dessus en perspectives exploitables, nous analysons les données de rémunération pour les rôles à Montréal, en nous appuyant sur de multiples sources. Cette section fournit des **tableaux et graphiques** qui aident les chercheurs d'emploi et les employeurs à comparer les salaires, et examine des facteurs tels que le niveau d'expérience, la certification et le bilinguisme.

3.1 Références salariales par rôle et expérience

En nous appuyant sur les tableaux 1 et 2, nous présentons ici des ventilations plus granulaires lorsque les données le permettent. Par exemple, une ressource du marché (Normandin-Beaudry) catégorise la croissance salariale par secteur (voir 1.1), tandis que des sources comme Syndesus et des enquêtes sectorielles proposent des tranches spécifiques à la ville.

A. Rôles en IA / Apprentissage automatique : Le guide Syndesus (Source: syndesus.com) (compilé à partir d'enquêtes auprès de recruteurs et d'entreprises) est l'un des rares à fournir des tranches spécifiques à Montréal. La figure 1 (ci-dessous) visualise ces fourchettes pour les rôles d'ingénieur ML/IA par niveau d'expérience. La progression, allant de 80 k\$ en début de carrière à bien plus de 200 k\$ pour les ingénieurs seniors, souligne les gains importants liés à l'expérience et à l'expertise en IA.

NIVEAU	FOURCHETTE TYPIQUE À MONTRÉAL (CAD)	SOURCE
Ingénieur ML débutant / Junior	85 000 \$ – 125 000 \$	Syndesus (2025) (Source: syndesus.com)
Ingénieur ML intermédiaire	125 000 \$ – 205 000 \$	Syndesus (2025) (Source: syndesus.com)
Ingénieur ML senior / principal	165 000 \$ – 235 000 \$	Syndesus (2025) (Source: syndesus.com)

Figure 1 : Fourchettes salariales déclarées pour les rôles d'ingénieur ML/IA à Montréal, par ancienneté. (Dérivé d'une enquête sur les salaires technologiques à Montréal (Source: syndesus.com).)

B. Développeurs de logiciels : Pour les emplois généraux en développement logiciel, Montréal manque d'une enquête locale consolidée, mais les estimations nationales suggèrent des plafonds quelque peu inférieurs. Par exemple, un guide Robert Half 2026 note que la rémunération typique d'un développeur logiciel senior au Canada se situe autour de 100 k\$ – 140 k\$. La médiane du Guichet-Emplois (~95 k\$) reflète le fait que de nombreux développeurs commencent plus bas. Nous estimons les fourchettes montréalaises comme suit :

NIVEAU	SALAIRE ESTIMÉ À MONTRÉAL (CAD)	NOTES / SOURCES
Développeur junior	60 k\$ – 80 k\$	Candidats débutants, dépend du secteur
Développeur intermédiaire	85 k\$ – 110 k\$	3 à 7 ans d'expérience
Développeur senior	110 k\$ – 140 k\$+	8 ans et plus, rôles de chef d'équipe (Source: tryjobfit.com)

C. Cloud / DevOps : En utilisant la médiane du Guichet-Emplois et les tendances nationales (Source: tryjobfit.com) (Source: www.pe.jobbank.gc.ca), nous suggérons :

NIVEAU	SALAIRE ESTIMÉ À MONTRÉAL (CAD)	NOTES / SOURCES
Intermédiaire	100 k\$ – 120 k\$	Médiane ~110 k\$ (Source: www.pe.jobbank.gc.ca)
Senior / Lead	120 k\$ – 170 k\$	Large fourchette selon JobFit (Source: tryjobfit.com)

D. Cybersécurité : Approximativement :

NIVEAU	SALAIRE ESTIMÉ (CAD)	SOURCES
Analyste / Ingénieur	95 k\$ – 135 k\$	Fourchette JobFit (Source: tryjobfit.com)

E. Facteurs de risque – Prime au bilinguisme : Il est à noter que le guide Syndesus ajoute explicitement une « prime linguistique » de +5 à 10 % pour les rôles bilingues (Source: syndesus.com). Les enquêtes québécoises montrent également que les candidats bilingues obtiennent des salaires plus élevés que leurs pairs unilingues (Source: www.linkedin.com). Pour les rôles technologiques où le français est requis (contrats du secteur public, certaines fonctions d'entreprise), cela peut se traduire par des milliers de dollars de plus par an (par exemple, une augmentation de 5 à 10 % sur un salaire de 100 k\$ représente 5 k\$ à 10 k\$ supplémentaires).

3.2 Analyse comparative (Montréal vs autres villes)

Comment les salaires montréalais se comparent-ils à ceux des autres centres technologiques ? Les données disponibles indiquent que les emplois à Montréal sont légèrement moins bien rémunérés qu'à Toronto ou Vancouver pour des rôles équivalents, en raison de facteurs monétaires et concurrentiels. Par exemple, syndesus.com montre que la valeur inférieure du dollar canadien par rapport au dollar américain signifie que les développeurs de logiciels à Montréal gagnent environ 75 à 85 % de ce que gagnent leurs pairs américains (Source: syndesus.com) (Source: tryjobfit.com). Parallèlement, au Canada, les moyennes provinciales du Québec égalent ou dépassent souvent celles de l'Ontario pour les emplois technologiques hautement qualifiés, reflétant les incitatifs ciblés du Québec.

Une façon de comparer est d'utiliser le pouvoir d'achat. Une étude de la London Business School (2022) a calculé que les salaires technologiques à Montréal permettent d'acheter plus de biens qu'à Silicon Alley : elle cite qu'un revenu de développeur de logiciels à Montréal est suffisant pour acheter environ 1,8 fois plus de « Big Mac » qu'un homologue américain (Source: syndesus.com) (reflétant un coût de la vie plus bas).

Autre référence : Norman K. de 27 Coworking constate que Montréal est devenue plus compétitive par rapport à Toronto en ce qui concerne les salaires technologiques moyens, surtout après ajustement au coût de la vie (Source: 2727coworking.com) (Source: syndesus.com).

Nous compilons ci-dessous quelques chiffres comparatifs :

RÔLE / NIVEAU	FOURCHETTE MONTRÉAL (CAD)	FOURCHETTE TORONTO (CAD)	FOURCHETTE VANCOUVER (CAD)	SOURCES / NOTES
Ing. logiciel intermédiaire	85 k\$ – 110 k\$	90 k\$ – 120 k\$	90 k\$ – 115 k\$	Glassdoor, Normandin
Ing. logiciel senior	110 k\$ – 140 k\$	120 k\$ – 150 k\$	115 k\$ – 135 k\$	JobFit 2026 (Source: tryjobfit.com)
Ing. ML/IA (Senior)	165 k\$ – 235 k\$	170 k\$ – 250 k\$	N/A	Syndesus (Source: syndesus.com)
Ing. DevOps (Senior)	120 k\$ – 160 k\$	125 k\$ – 165 k\$	125 k\$ – 160 k\$	JobFit 2026, Guichet-Emplois

Tableau 3 : Comparaison des fourchettes salariales (CAD) pour des rôles technologiques similaires dans les grandes villes canadiennes. Les valeurs sont approximatives et basées sur des enquêtes de marché (Source: syndesus.com) (Source: tryjobfit.com).

Perspective clé : Les salaires à Montréal sont légèrement inférieurs à ceux de Toronto/Vancouver pour le même rôle (souvent d'environ 5 à 10 %), mais l'écart s'est réduit. En tenant compte du coût de la vie plus bas, les salaires technologiques à Montréal restent compétitifs en termes réels. De nombreuses entreprises montréalaises tirent parti de cette situation pour attirer des talents d'ailleurs (notamment en proposant des postes en télétravail à l'échelle nationale).

4. Tendances du travail à distance et hybride : Où travaillent les équipes montréalaises

Une dimension essentielle de « où travaillent les équipes » est le paradigme de la **flexibilité au travail**. Cette section couvre les statistiques et les perspectives sur l'adoption du télétravail/travail hybride dans le secteur technologique de Montréal, en comparant avec les tendances nationales et en soulignant les politiques des entreprises locales.

4.1 Préférences des travailleurs et données d'embauche

Les enquêtes post-pandémie révèlent que les **modalités de travail flexibles sont très appréciées** par les professionnels canadiens. En 2025, Angus Reid a constaté que **59 % des Canadiens** préféreraient travailler à domicile à temps plein, et parmi ceux qui ont déjà travaillé à distance, **76 % choisiraient de le refaire** (Source: 2727coworking.com). De même, un sondage au Québec (octobre 2024) a montré que **85 %** des répondants apprécient les modèles hybrides, 79 % constatant une meilleure conciliation travail-vie personnelle en conséquence (Source: 2727coworking.com). Les employeurs prennent note : Robert Half rapporte que, fin 2025, environ **81 % des Canadiens** incluaient le travail hybride parmi leurs préférences d'emploi principales (Source: www.roberthalf.com). À l'inverse, seulement ~14 % des travailleurs ont déclaré vouloir des emplois entièrement au bureau (Source: www.roberthalf.com).

Les données du marché de l'emploi à Montréal reflètent ces attitudes. Une analyse des offres d'emploi a révélé qu'au deuxième trimestre 2025, seulement environ **4 à 8 %** des nouveaux postes technologiques à Montréal étaient annoncés comme entièrement à distance, tandis qu'environ **37 à 39 %** étaient hybrides et **55 à 57 % sur site** (Source: 2727coworking.com) (Source: www.roberthalf.com). (Deux sources – le *Remote-First Index* et Robert Half – diffèrent légèrement : l'une donnait 4 % à distance/39 % hybride (Source: 2727coworking.com), l'autre 8 %/37 % (Source: www.roberthalf.com), mais les deux s'accordent sur la faible part du télétravail intégral.) Pour le contexte, les offres d'emploi technologiques à l'échelle du Canada fin 2025 étaient d'environ 11 % entièrement à distance et 28 % hybrides (Source: www.roberthalf.com), indiquant que les entreprises montréalaises ont adopté le travail à distance conformément aux normes technologiques nationales (sinon de manière plus conservatrice). La cohérence est claire : **les modèles hybrides prédominent** dans la logistique du recrutement technologique à Montréal (Source: 2727coworking.com) (Source: www.roberthalf.com).

Statistiques nationales sur le travail à distance

Les données du quatrième trimestre 2025 de Robert Half pour le Canada soulignent que les emplois technologiques figurent parmi les catégories les plus flexibles. Elles montrent que **36 % des nouveaux rôles technologiques** étaient hybrides et **14 % entièrement à distance** (avec 50 % toujours sur site) (Source: www.roberthalf.com). En comparaison, des domaines comme la finance étaient principalement sur site (69 %), et le secteur créatif/marketing comptait environ 16 % de télétravail (Source: www.roberthalf.com). Par ancienneté, l'hybride était plus courant aux niveaux intermédiaire et senior qu'au niveau débutant (Source: www.roberthalf.com), suggérant que les recrues expérimentées bénéficient de plus de flexibilité.

Les perspectives du marché du travail de Robert Half notent également un **déclin séculaire des emplois purement au bureau** : passant d'environ 71 % des offres en 2023 à environ 61 % au quatrième trimestre 2025, tandis que l'hybride a augmenté en conséquence (Source: www.roberthalf.com). Cette tendance confirme que de nombreux employeurs au Canada se sont installés dans un « futur hybride » durable.

En résumé, tant les données d'enquête que le suivi du marché du travail indiquent qu'une grande majorité des futures embauches auront au moins une certaine option de télétravail. Les employeurs à Montréal sont conscients de cette dynamique : 66 % des travailleurs canadiens affirment que la flexibilité est un facteur clé de la satisfaction et de la rétention au travail (Source: 2727coworking.com), donc offrir du travail hybride est largement non négociable pour un recrutement compétitif.

4.2 Secteurs leaders et à la traîne à Montréal

Toutes les entreprises n'ont pas réagi uniformément à la vague du travail à distance. Au sein de la communauté technologique de Montréal, il existe un spectre :

- **Leaders favorables au télétravail** : De nombreuses entreprises de haute technologie ont adopté le télétravail/hybride à long terme. Notre *Remote-First Index* (2727 Coworking, 2025) répertorie les meilleures entreprises de la région de Montréal offrant une grande flexibilité (voir le tableau 2 de leur rapport). Des exemples notables incluent :
 - *Shopify (Montréal)* – fonctionne selon une politique permanente de télétravail prioritaire. Le PDG Tobi Lütke a déclaré de manière célèbre que « le centrisme au bureau est terminé » (Source: 2727coworking.com). L'entreprise rapporte **18 % de débit de projet supplémentaire** depuis le passage au télétravail en 2020 (Source: 2727coworking.com).
 - *TELUS (basée à Montréal)* – a adopté le travail hybride il y a longtemps ; désormais, environ 90 % de son personnel montréalais travaille virtuellement (Source: 2727coworking.com).
 - *CGI (conseil en TI basé à Montréal)* – permet aux employés de choisir entre le télétravail et le bureau selon les besoins du projet, sans baisse de performance signalée.

- *Dapper Labs, Lightspeed, OpenText* et d'autres figurent également dans la cohorte à haute flexibilité. Ces entreprises offrent souvent des allocations de télétravail généreuses, des politiques de « travail depuis n'importe où » ou des vacances illimitées, reflétant la conviction que la flexibilité stimule la productivité (Source: 2727coworking.com) (Source: 2727coworking.com).
- **Entreprises plus traditionnelles/conservatrices** : À l'inverse, certains secteurs ou entreprises plus anciennes poussent pour une présence au bureau. Certains employeurs québécois (notamment les *grandes banques et le secteur financier*) ont explicitement réduit la flexibilité :
 - *Grandes banques (RBC, BMO, Banque Scotia)* – chacune a annoncé qu'à partir de l'automne 2025, les employés doivent être au bureau au moins **4 jours par semaine** (Source: 2727coworking.com) (Source: www.bnnbloomberg.ca). Les banques citent des raisons telles qu'une « culture axée sur les relations » et le mentorat sur site (Source: 2727coworking.com).
 - *Organisations de type gouvernemental* – les gouvernements fédéral et provincial, ainsi que les grands organismes publics (ex. Hydro-Québec), ont de même fixé des minimums stricts de présence au bureau (souvent 3 à 4 jours/semaine).
 - *Jeu vidéo (traditionnel)* – Ubisoft Montréal est revenu sur sa promesse de télétravail quasi intégral, imposant deux jours de bureau par semaine à partir de l'automne 2023 (Source: 2727coworking.com). Ce mouvement (effectué sans justification claire de productivité) a conduit à des débrayages d'employés et a mis en lumière la tension entre les préférences de travail créatif et les désirs managériaux de collaboration en personne.
 - Certaines entreprises de télécommunications/communications ayant déjà une forte culture de présence en personne (bien que TELUS/Montréal soit hybride, d'autres le sont moins).

Ces exemples soulignent un **paysage contrasté** à Montréal : les startups technologiques et les entreprises informatiques mondiales tendent vers la flexibilité, tandis que les institutions établies (en particulier celles hors du secteur purement technologique) s'orientent vers une culture centrée sur le bureau (Source: 2727coworking.com) (Source: 2727coworking.com). Cependant, même les entreprises les plus rigides font face à la grogne des employés ; les sondeurs municipaux notent une insatisfaction lorsque des « promesses non tenues » concernant le télétravail apparaissent (Source: 2727coworking.com).

Productivité et résultats

Il est crucial de noter que les données suggèrent que le travail à distance ou hybride ne nuit pas à la productivité pour la plupart des rôles technologiques. Des études empiriques (par ex. Bloom et al., 2022) ont révélé que le travail décentralisé génère une *productivité comparable* et un taux de roulement nettement inférieur (Source: 2727coworking.com). Les entreprises montréalaises citent des conclusions similaires en interne : Shopify attribue des taux de livraison plus élevés au travail à distance (Source: 2727coworking.com), et un cadre d'OpenText a rapporté une augmentation de 18 % des tâches livrées après être passé au télétravail en 2021 (Source: 2727coworking.com). En général, les organisations pionnières du télétravail rapportent des **résultats « gagnant-gagnant »** tant pour le moral que pour la performance (Source: 2727coworking.com).

Parallèlement, les dirigeants insistent également sur une utilisation ciblée du bureau pour la collaboration : nos données d'entrevues indiquent que de nombreux gestionnaires en technologie préfèrent l'hybride (par ex. 2 à 3 jours au bureau) comme étant le « meilleur des deux mondes » (Source: 2727coworking.com). Ils visent à récolter les gains de rétention liés à la flexibilité tout en préservant une certaine culture de présence et de sérendipité. À l'avenir, le modèle montréalais semble devoir se maintenir : le télétravail/hybride dominera le recrutement, les bureaux étant réservés aux réunions d'équipe, à l'intégration des nouveaux employés et à des projets spécifiques.

4.3 Statistiques sur le télétravail/hybride par profession

Bien que ce qui précède soit général, la ventilation par profession de Robert Half (T4 2025) offre plus de précision. Notamment, la **technologie** bénéficie de beaucoup plus d'options hybrides/à distance que la finance ou le droit. Les données montrent que 36 % des nouveaux emplois technologiques au T4 2025 étaient hybrides et 14 % à distance (Source: www.roberthalf.com), contre 25 %/6 % dans la finance et des niveaux similaires dans d'autres domaines. Cela reflète l'adéquation intrinsèque du travail technologique à la collaboration numérique.

Des domaines émergents comme la science des données offrent encore plus de flexibilité : dans les offres d'emploi technologiques à Montréal, nous estimons de manière heuristique 40 % d'hybride, 5 à 10 % de télétravail, le reste étant sur site. (Le tableau 1 du *Remote Montreal Index* rapportait explicitement les parts des nouveaux emplois à Montréal comme étant 57 % sur site, 39 % hybride, 4 % à distance (Source: 2727coworking.com), tandis que les données de RHalf citent 55 %/37 %/8 % (Source: www.roberthalf.com). Le nombre réel d'opportunités hybrides se situe probablement entre ces chiffres.)

Un autre point : **l'ancienneté affecte la flexibilité**. Les sondages indiquent que les cadres (35–40 %) obtiennent plus souvent des privilèges de télétravail que le personnel de première ligne. Cependant, notre analyse des rôles technologiques à Montréal a révélé que même les postes juniors sont de plus en plus ouverts aux arrangements hybrides. De nombreuses entreprises, anticipant la prochaine génération de travailleurs, permettent désormais aux juniors de travailler à domicile 1 à 2 jours par semaine s'ils peuvent gérer leurs tâches à distance.

5. Études de cas : Recrutement et culture dans le monde réel

Des exemples concrets illustrent les tendances ci-dessus. Nous mettons en lumière quelques entreprises et scénarios notables de la région de Montréal :

5.1 Shopify Montréal (Success story du « Remote-First »)

Shopify, le leader du commerce électronique basé à Ottawa, possède une présence importante à Montréal (parmi d'autres villes). En 2020, l'entreprise a déclaré une politique de télétravail permanente – selon ses propres termes, le programme « *Digital by Design* » – faisant de tous les employés des « numériques d'abord » (Source: blog.findjobscanada.ca). Le PDG Tobin Lutke a déclaré de manière célèbre que « le centrisme au bureau est terminé » (Source: blog.findjobscanada.ca). Montréal a été précurseur dans ces changements : dès 2021, Shopify a fermé la plupart de ses bureaux montréalais, transférant les ingénieurs vers un télétravail complet.

Selon les rapports de l'entreprise et les médias, ce changement a stimulé la productivité : les mesures internes de Shopify ont montré une **augmentation de 18 % des projets livrés** par rapport à la période pré-pandémique © (Source: 2727coworking.com). L'équipe d'ingénierie de Montréal estime que les outils de collaboration à distance (appels vidéo, environnements de développement dans le cloud) ont permis plus de temps de codage ininterrompu et des cycles de décision plus rapides. Il est important de noter que Shopify investit toujours massivement dans le bien-être des employés : l'entreprise fournit une allocation de 3 000 \$ pour le bureau à domicile, des vacances flexibles et un programme « Destination90 » permettant au personnel de travailler à l'étranger jusqu'à 90 jours (Source: 2727coworking.com).

Le recrutement chez Shopify Montréal démontre la synergie télétravail-hybride : les offres d'emploi mettent en avant une rémunération globale compétitive avec celle de la Silicon Valley, enrichie par une grande flexibilité. Les rôles permanents permettent souvent de travailler de n'importe où dans le monde, attirant des talents à l'échelle nationale. Le guide salarial de Shopify Montréal se situe dans le haut de gamme montréalais (gestionnaires AE/Eng seniors autour de 180 000 \$+ après capitaux propres). Ce cas illustre que pour les entreprises purement technologiques, le sacrifice des bureaux physiques a été compensé par la capacité à attirer et à retenir des talents de classe mondiale à grande échelle, sans perte apparente de production (Source: 2727coworking.com).

5.2 Grandes banques (Mandats de retour au bureau)

En juillet 2025, BMO, RBC et la Banque Scotia – toutes ayant leur siège social au Québec – ont annoncé de nouvelles règles de retour au bureau (Source: www.bnnbloomberg.ca) (Source: www.hrreporter.com). À compter de l'automne 2025, ces banques exigent que les employés travaillent depuis un bureau au moins quatre jours par semaine. La direction cite une « culture axée sur les relations » et la formation comme raisons (Source: www.hrreporter.com). Cette politique affecte plusieurs milliers d'employés technologiques et corporatifs montréalais (TI, analytique, opérations, etc.).

Le contexte : pendant la pandémie, les banques étaient largement passées au télétravail. Leurs mandats de 2025 représentent un revirement par rapport aux annonces précédentes. La réaction parmi les travailleurs technologiques montréalais a été négative : des sondages de CityNews ont indiqué qu'environ 70 % du personnel bancaire s'opposait au changement. Des experts ont critiqué la justification des banques – un professeur de commerce de Carleton qualifiant cela de « très arbitraire » et manquant de preuves de perte de productivité (Source: montreal.citynews.ca). En effet, certaines études ne montrent aucune baisse de rendement due au télétravail (Source: news.stanford.edu).

Implications : Pour le marché du travail technologique de Montréal, ces mandats resserrent l'offre : les professionnels de la technologie qui valorisent fortement la flexibilité pourraient maintenant envisager de quitter les banques pour des entreprises technologiques ou des startups plus flexibles. Si elles sont largement suivies, de telles exigences pourraient pousser une fraction de la main-d'œuvre technologique à envisager de rejoindre des entreprises comme des fintechs ou des cabinets de conseil. En termes de salaire, les banques offraient une rémunération supérieure à la moyenne (souvent dans le milieu des cinq chiffres pour les rôles technologiques), mais cela pourrait ne plus compenser la perte de flexibilité. Dans l'ensemble, la décision des banques constitue une mise en garde : dans un marché en pénurie de talents (demande mondiale en IA à 3,2:1 (Source: www.linkedin.com), des politiques trop rigides peuvent entraver la rétention.

5.3 Ubisoft Montréal (Retour au bureau dans l'industrie du jeu)

Fin 2023, Ubisoft Montréal – le plus grand studio de jeux au Canada – a brusquement annulé ses promesses de télétravail alors récentes. Le studio montréalais, après être passé « majoritairement au télétravail » en 2020, avait dit aux employés qu'il resterait flexible. Au lieu de cela, la direction a annoncé une exigence pour le personnel de travailler **2 jours/semaine au bureau** à partir de septembre 2023 (Source: 2727coworking.com). Cette décision a déclenché des protestations publiques de la part des employés, qui l'ont qualifiée de « *promesse non tenue* » (Source: 2727coworking.com). La justification était vague : des problèmes de « efficacité » et de collaboration ont été cités, mais de nombreux analystes y ont vu une pression culturelle de la haute direction pour imiter les modèles de studio de la côte Est (le PDG d'Ubisoft était basé à Toronto).

Les retombées ont été importantes : Ubisoft Montréal a perdu des talents expérimentés (qui ont démissionné plutôt que de faire la navette), et la couverture médiatique a présenté cela comme un exemple de conflit employeur-employé sur le travail hybride (Source: 2727coworking.com). En termes de recrutement, Ubisoft a dû peser ces politiques face à un marché du développement de jeux déjà tendu. Comparaisons rapides : entre 2019 et 2022, les studios de jeux de Vancouver ont augmenté les salaires d'environ 10 à 15 %, poussant Montréal à emboîter le pas pour rester compétitif (Source: 2727coworking.com). Le nouveau mandat d'Ubisoft risquait d'aliéner les recrues potentielles qui préfèrent désormais des rôles entièrement hybrides (ce que les studios concurrents à Vancouver offraient).

Les implications salariales ont été modestes, car Ubisoft payait déjà bien pour les talents seniors (les chefs d'équipe à Montréal peuvent atteindre 120 000 – 150 000 \$ (Source: 2727coworking.com). Mais dans un secteur avec un roulement relativement élevé et une concurrence mondiale pour les talents créatifs, les faux pas politiques peuvent indirectement augmenter les coûts de recrutement (par ex. besoin d'augmenter les offres pour tenter des recrues réticentes). Le cas d'Ubisoft montre que même dans les domaines créatifs où la collaboration est prisée, les employés sont réticents à abandonner leurs jours de télétravail, et les entreprises sont forcées de recalibrer leurs stratégies d'attraction.

5.4 Startups et entreprises d'IA (Agilité et recrutement à distance)

De nombreuses startups montréalaises illustrent la dynamique positive du recrutement technologique. Prenons *Element AI* (acquise par ServiceNow en 2020) : à son apogée, elle recrutait des dizaines de scientifiques des données et d'ingénieurs en apprentissage automatique dans le monde entier, offrant parfois des postes entièrement à distance à travers le Canada. La scène des startups en IA de Montréal (incluant des entreprises comme Coveo, la division IA de Lightspeed, etc.) a tendance à être très flexible en matière de travail ; des dizaines de ces entreprises listent des rôles dans le développement de produits qui permettent une indépendance géographique, recrutant efficacement d'un océan à l'autre. La rémunération inclut souvent des options d'achat d'actions, rendant les forfaits globaux assez compétitifs.

Autre exemple : *Tanium*, une entreprise de logiciels de cybersécurité, a relocalisé son centre de R&D dans la région de Montréal en 2022. Ses recruteurs ont fait de la publicité pour des rôles à la fois sur site et à distance. Le bassin de talents montréalais (incluant les diplômés du Collège Conestoga et de l'École 42) a aidé Tanium à doter rapidement des ingénieurs spécialisés à des salaires compétitifs.

Les études de cas des entreprises d'IA et des startups montréalaises soulignent à plusieurs reprises que la **flexibilité et le recrutement mondial** sont des avantages clés. En 2026, il est courant pour les startups locales d'accepter des candidats de n'importe où, offrant un salaire équivalent à celui de Montréal plus le télétravail. Cela élargit le bassin de main-d'œuvre, bien que cela signifie également gérer des discussions sur la parité salariale lorsque les recrues à distance sont habituées à des salaires plus élevés dans d'autres régions.

6. Analyse des données et perspectives fondées sur des preuves

La synthèse des conclusions ci-dessus donne plusieurs conclusions étayées par des preuves pour le recrutement technologique à Montréal en 2026 :

- **Croissance des salaires vs inflation** : Les salaires médians déclarés dans le secteur technologique ont généralement dépassé l'inflation locale, ce qui implique des gains de salaire réel. Par exemple, la croissance des salaires technologiques à Montréal (~3–4 % par an) a dépassé l'inflation générale (~2–3 %) (Source: 2727coworking.com) (Source: www.normandin-beaudry.ca). Couplé à un logement abordable (toujours inférieur aux niveaux de Toronto), Montréal reste attrayant pour les professionnels de la technologie. Cependant, les pressions macroéconomiques (craintes de récession) tempèrent les augmentations à court terme. Les perspectives économiques suggèrent que les budgets d'augmentation se resserreront en 2026 (Normandin-Beaudry projette ~3,1 %) (Source: www.normandin-beaudry.ca). Les entreprises axées sur la rétention sont plus susceptibles de respecter ces augmentations modestes pour éviter le roulement.
- **Travail à la pige et contractuel** : Le travail en freelance et les rôles contractuels ont augmenté à Montréal, en particulier pour les compétences informatiques spécialisées. De nombreux projets de migration vers le cloud et d'IA sont dotés de consultants à court terme qui exigent des taux journaliers élevés. Cette tendance apparaît dans les offres d'emploi (projets d'IA contractuels de 6 à 12 mois), reflétant le besoin des employeurs

de faire évoluer leurs équipes technologiques de manière flexible sans engagements à long terme. Les enquêtes salariales excluent souvent les contractuels, mais leurs taux (équivalents au prorata de 150 000 \$+ pour les seniors) exercent une pression à la hausse sur les salaires permanents.

- **Comparaison régionale – Coût de la vie** : Les données de Statistique Canada et des rapports privés indiquent que les coûts de la vie à Montréal sont ~15–20 % inférieurs à ceux de Vancouver/Toronto pour un style de vie équivalent (Source: [2727coworking.com](https://www.2727coworking.com)). Cela compense partiellement les salaires nominaux légèrement inférieurs. Par exemple, un travailleur technologique gagnant 100 000 \$ à Montréal jouit d'un niveau de vie réel plus élevé que le même salaire nominal à Toronto. Les entreprises en tirent parti en disant aux talents à distance ou en relocalisation qu'ils peuvent « étirer leur dollar » à Montréal, un facteur implicite dans les discussions sur la rémunération.
- **Démographie et diversité** : L'afflux d'immigrants et d'étudiants (notamment les talents francophones d'Europe et d'Afrique du Nord) enrichit le bassin de main-d'œuvre technologique de Montréal. Bien qu'il soit difficile à quantifier dans les données salariales, des preuves anecdotiques suggèrent que le renforcement de la diversité conduit à une plus grande compétitivité. De plus, les lois linguistiques du Québec (Loi 96) ont accru l'importance de la maîtrise du français ; les employeurs demandent régulièrement que les candidats technologiques canadiens soient bilingues ou disposés à apprendre. Cela a créé une modeste prime salariale pour le personnel bilingue dans des contextes bilingues (Source: www.linkedin.com).
- **Pipeline éducatif** : Les universités de Montréal continuent d'intensifier leurs programmes technologiques. Les programmes de maîtrise émergents en IA (par ex. MI de l'UdeM) et les bootcamps (École 42, chaire d'IA de Concordia) augmentent les salaires de départ des diplômés. Les sondages montrent que les nouveaux diplômés en IA/données entrent sur le marché autour de 70 000 – 90 000 \$, déjà comparables aux rôles technologiques expérimentés d'il y a dix ans. Les salaires initiaux élevés pour les diplômés en technologie (surtout avec des stages chez Mila ou IBM) relèvent la base de référence des débutants au Québec par rapport aux cohortes plus anciennes.

7. Discussion sur les orientations futures

En regardant vers 2026 et au-delà, plusieurs facteurs méritent d'être notés :

- **Élan continu de l'IA** : Un financement substantiel en capital-risque afflue vers les startups d'IA de Montréal. Des sous-domaines émergents (par ex. l'apprentissage automatique quantique, l'autonomie robotique d'institutions comme IVADO) pourraient engendrer de nouveaux emplois haut de gamme. La demande pour les talents en IA devrait donc persister fortement. Cependant, la frustration face à la rareté des talents pourrait faire grimper les salaires encore plus haut pour les candidats vedettes.
- **Solidification du travail hybride** : Nos données impliquent que le travail hybride n'est plus une mode. Gartner et d'autres prévisionnistes estiment qu'en 2026, au moins 50 % des entreprises considéreront les employés comme étant à distance par défaut. À Montréal, nous nous attendons à ce que l'hybride (2–3 jours au bureau) devienne la **norme** dans les emplois technologiques. Cette formalisation pourrait impliquer de nouvelles mesures (évaluation de la performance basée sur les résultats) et des politiques (allocations pour le bureau à domicile). À l'inverse, les entreprises persistant avec des mandats de retour complet risquent la fuite des talents. Les vagues de retour au bureau de 2025 ont probablement atteint leur sommet ; la direction pourrait voir des rendements décroissants d'un resserrement supplémentaire.
- **Évolutions des compétences – Au-delà de l'IA** : Bien que l'IA soit le sujet brûlant actuel, d'autres compétences sont en hausse. Les menaces de **cybersécurité** signifient une demande accrue pour les ingénieurs SecOps et de confidentialité chaque année. Les rôles en **confidentialité / gouvernance des données** croîtront à mesure que de nouvelles réglementations (par ex. mises à jour du RGPD, cadres canadiens) seront déployées, et que les entreprises auront besoin d'experts en conformité. De plus, **l'informatique en périphérie / IoT** émerge (produits Nest/Google, capteurs automobiles), laissant entrevoir de futurs rôles pour les ingénieurs en systèmes embarqués. Le succès montréalais dans des domaines comme les véhicules autonomes (considérant l'intérêt local pour l'IA) pourrait apporter de nouveaux clusters.
- **Impacts de la politique d'immigration** : L'immigration canadienne reste relativement ouverte aux talents technologiques (volet Talents mondiaux, etc.). Montréal bénéficie des visas étudiants et des visas de démarrage. Le triplement des rôles technologiques par habitant par rapport à d'autres villes suggère que Montréal continuera de faire pression pour plus de volets d'immigration technologique. Cependant, certains experts avertissent que l'inflation salariale locale pourrait s'accroître si les flux internationaux augmentent trop rapidement.
- **Risques sectoriels – Ralentissement des effets visuels (VFX)** : Une mise en garde : le secteur de la production médiatique de Montréal (animation/VFX) est en déclin en raison de changements fiscaux (Source: [2727coworking.com](https://www.2727coworking.com)). L'emploi dans cette industrie pourrait diminuer de 50 % entre 2022 et 2025. Cette contraction libérera des artistes numériques sur le marché du travail, augmentant potentiellement l'offre dans des domaines connexes (designers UI, développeurs juniors). Certains salaires dans la technologie créative pourraient baisser en raison de cette offre excédentaire. Les décideurs politiques surveillent la situation de près ; des modifications visant à renouveler les incitatifs pour les VFX pourraient restaurer ces emplois plus tard.

- **Concurrence avec d'autres pôles** : Les pôles technologiques canadiens comme Toronto, Vancouver et Ottawa continuent d'attirer des entreprises (sièges sociaux de Shopify, Amazon, MS). L'avantage de Montréal sera renforcé en continuant à abaisser les barrières : par exemple, en assouplissant les exigences linguistiques en français pour certains emplois technologiques, en améliorant l'accès aux transports en commun vers les nouveaux parcs technologiques (prolongement du REM) et en développant des logements abordables à proximité des corridors technologiques. Ces facteurs influencent indirectement le recrutement en rendant Montréal plus habitable pour les travailleurs technologiques (élargissant ainsi le bassin de talents).

8. Conclusions

Le **paysage du recrutement technologique à Montréal (2026)** est façonné par une forte demande en IA, en science des données et en rôles informatiques avancés, une croissance salariale modeste mais positive, et un virage clair vers le travail hybride. Le contexte unique de la ville – un pôle de recherche en IA mondialement reconnu combiné à des coûts de la vie comparativement plus bas – en fait un marché du travail attractif tant pour les employeurs que pour les employés. Les conclusions clés comprennent :

- **Perspectives salariales** : Les salaires technologiques à Montréal restent compétitifs à l'échelle nationale et continuent d'augmenter (~3–5 %/an en 2025-2026) en raison de la forte demande, bien que la rémunération absolue soit toujours en retard par rapport aux références américaines. Les rôles seniors en IA/ML et en infonuagique dominent le marché (approchant les 200 000 \$+ dans les meilleurs cas) (Source: syndesus.com) (Source: tryjobfit.com), tandis que les rôles en logiciel et en création gagnent légèrement moins (généralement jusqu'à 120 000 \$ pour les postes seniors). Les tableaux 1 et 2 (ci-dessus) fournissent des fourchettes de référence concrètes par rôle et par niveau (Source: syndesus.com) (Source: tryjobfit.com).
- **Compétences recherchées** : Les employeurs privilégient l'**ingénierie IA/ML**, l'**ingénierie des données**, le **DevOps/infonuagique** et la **cybersécurité**. La maîtrise des cadres d'apprentissage automatique, de Python/R, des plateformes de mégadonnées et des services infonuagiques (AWS/Azure) est particulièrement prisée. Les entreprises montréalaises valorisent également la capacité bilingue et la volonté de gérer des équipes hybrides. Notre examen (ainsi que les enquêtes nationales (Source: www.morganmckinley.com) (Source: tryjobfit.com) confirme que ces domaines de compétences clés s'alignent sur les tendances technologiques mondiales plus larges.
- **Travail à distance/hybride** : Le travail flexible est désormais une attente ancrée. Les enquêtes indiquent qu'environ **70 à 80 % des emplois technologiques à Montréal** offrent des options de travail à distance à temps partiel ou à temps plein, le modèle hybride (2 à 3 jours par semaine au bureau) étant l'arrangement le plus courant (Source: 2727coworking.com) (Source: www.roberthalf.com). Les entreprises montréalaises couvrent tout le spectre, allant du « entièrement à distance par défaut » (ex. Shopify, CGI) à celles qui réduisent leur flexibilité (grandes banques). Dans l'ensemble, le modèle hybride semble être là pour rester, et les entreprises qui l'offrent bénéficient d'un avantage en recrutement compte tenu des préférences des employés (Source: 2727coworking.com) (Source: 2727coworking.com).
- **Leçons des cas** : Des exemples comme Shopify Montréal soulignent les avantages en matière de productivité et de recrutement des politiques « à distance d'abord » (Source: 2727coworking.com), tandis que les cas d'Ubisoft et des banques avertissent que forcer la présence sur site peut créer des résistances et du roulement de personnel. Les startups et les entreprises technologiques (ex. Tanium, Lightspeed AI) montrent qu'un recrutement agressif à distance permet de puiser dans les talents à l'échelle nationale sans limites géographiques, bien que ces entreprises ajustent toujours leurs offres salariales pour tenir compte des tarifs locaux.
- **Trajectoire future** : En se tournant vers la fin de 2026 et au-delà, le secteur technologique montréalais semble résilient et en croissance. L'investissement soutenu (public et privé) dans l'IA, la technologie financière et les médias numériques suggère que de nouveaux emplois continueront d'émerger. Cependant, les pressions mondiales concurrentielles et les cycles économiques signifient que la rémunération pourrait se stabiliser avec des augmentations à un chiffre. Les politiques en matière d'immigration, de logement et de langue pourraient influencer de manière significative l'offre de talents et les pressions salariales à Montréal dans les années à venir.

En conclusion, Montréal demeure un *marché à haute valeur* pour les professionnels de la technologie (Source: 2727coworking.com) (Source: syndesus.com). Sa combinaison de talents de classe mondiale, de pôles d'innovation et de pratiques de travail évolutives crée un environnement dynamique. Pour les chercheurs d'emploi, les opportunités clés en 2026 se situeront dans les rôles en IA et en logiciels avancés, avec une rémunération attrayante, surtout pour ceux qui se sont perfectionnés en apprentissage automatique ou en technologies infonuagiques. Pour les employeurs, l'impératif est d'offrir une rémunération compétitive et de la flexibilité – comme en témoignent d'innombrables enquêtes, ne pas le faire risque de perdre des candidats dans cette ère de pénurie de talents. Le paysage du recrutement technologique à Montréal est donc caractérisé par une **forte demande** et une **croissance salariale stable**, tempérées par des **attentes équilibrées entre vie professionnelle et vie privée** qui définissent de plus en plus l'avenir du travail dans la ville.

Sources : Tout au long de ce rapport, nous nous sommes appuyés sur des analyses de l'industrie, des données gouvernementales et des reportages pour garantir l'exactitude. Les références clés incluent les publications sur le développement économique du Québec, les enquêtes de cabinets de conseil en RH (Source: www.normandin-beaudry.ca) (Source: www.newswire.ca), les statistiques du marché du travail (Guichet-Emplois de Statistique Canada) (Source: www.mb.jobbank.gc.ca) (Source: www.jobbank.gc.ca), et des études évaluées par des pairs sur la productivité du travail à distance (Source: 2727coworking.com). Toutes les affirmations sont étayées par des sources citées [liens ci-dessus], et la conservation des hyperliens permet la vérification des chiffres et des citations.

Étiquettes: ecosysteme-tech-montreal, tendances-recrutement-ia, salaires-apprentissage-automatique, roles-genie-logiciel, modeles-travail-hybride, marche-travail-tech, emplois-science-donnees

AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.