

A high-angle photograph of a diverse group of professionals in a meeting. They are gathered around a large wooden table, looking at various devices like laptops and tablets. One tablet in the foreground shows a blue screen with the number '85.00%'. The scene is brightly lit, suggesting an indoor office or meeting space. The image is partially overlaid with a white diagonal shape in the top right and a dark grey diagonal shape in the bottom left.

Urbanistes
professionnels
canadiens

Enquête
nationale sur
l'emploi 2023

Urbanistes professionnels canadiens

Préparé pour :



Enquête nationale sur l'emploi 2023

Préparé par :



Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi des urbanistes professionnels canadiens 2023

Table des matières

Table des matières	2
Vue d'ensemble et objectifs	6
Méthode	7
Marge d'erreur	7
Définition de moyenne	7
Note au lecteur	9
Caractéristiques démographiques et emploi actuel	10
Province.....	10
Première lettre du code postal de la résidence – Concentration des réponses	11
Première lettre du code postal de la résidence – Salaire moyen	12
Taille de la municipalité où l'on travaille actuellement	13
Ville où se trouve l'employeur – Distribution des répondants	14
Ville où se trouve l'employeur – Salaire moyen	15
Première lettre du code postal de l'employeur	16
Âge	17
Genre.....	18
S'identifie comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité	19
S'identifie comme une personne autochtone	20
S'identifie comme faisant partie d'une minorité visible.....	21
Orientation sexuelle.....	22
S'identifie comme une personne avec un handicap.....	23
Groupes méritant l'équité et salaire de base	24
Est né au Canada.....	25
Statut actuel au Canada	26
Titulaire d'un diplôme d'urbanisme accrédité.....	27

Diplôme de baccalauréat délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada.....	28
Diplôme de maîtrise délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada	29
Titulaire d'un baccalauréat canadien en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme	30
Titulaire d'une maîtrise canadienne en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme	31
Autres diplômes.....	32
Statut de professionnel de l'urbanisme.....	33
Désignations professionnelles supplémentaires	34
Années employées à un poste d'urbaniste.....	35
Fait partie d'un syndicat.....	36
Statut actuel d'emploi en date du 1er septembre.....	37
Secteur de l'emploi actuel	38
Années à l'emploi au sein de l'organisation actuelle.....	39
Domaines de spécialisation dans l'emploi actuel	41
Niveau actuel d'emploi	43
Supervise et/ou gère les autres employés ou équipes.....	44
Nombre de personnes supervisées.....	45
Rémunération	46
Salaire/revenu annuel de base en date du 1er septembre 2023	46
A reçu une prime ou d'autre(s) incitatif(s) financier(s) au cours des 12 derniers mois	47
Type de prime ou autre incitation financière	48
Base sur laquelle la prime est calculée	49
Montant de la prime	50
Pourcentage du montant de la prime	51
Montant supplémentaire satisfaisant, en % du salaire actuel (Insatisfait/Très insatisfait à la question précédente).....	52
Satisfaction du niveau global de la rémunération totale en 2023	53
En accord avec : mon niveau de rémunération a évolué en fonction de mes responsabilités professionnelles	54
En accord avec : je suis rémunéré équitablement pour le travail que je fais	55
En accord avec : ma rémunération est correcte, mais les autres avantages sont insuffisants.	56

En accord avec : ma rémunération n’a pas évolué au même rythme que celle de mes pairs dans d’autres organisations	57
En accord avec : ma rémunération n’a pas évolué au même rythme que celle d’autres personnes ayant des qualifications professionnelles similaires	58
Prévoit une augmentation ou une diminution du salaire de base en 2024	59
Pourcentage d’augmentation attendue	60
Aspects du travail qui ne sont pas correctement rémunérés	61
Aspects du travail qui ne sont pas correctement rémunérés	62
Autres moyens (autres que l’argent) de récompenser le travail	63
Autres moyens (autres que l’argent) de récompenser le travail	64
Main-d’œuvre et travail	65
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine au cours des 12 derniers mois.....	65
Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine normale au cours des 12 derniers mois	66
Mode de compensation le plus fréquent pour les heures supplémentaires.....	67
Mode de travail actuel	68
Mode de travail actuel : jours de semaine au bureau	69
Satisfaction du mode de travail : entièrement à distance	70
Satisfaction du mode de travail : hybride	71
Satisfaction du mode de travail : entièrement au bureau/sur place	72
Satisfaction du travail dans l’ensemble.....	73
Satisfaction du salaire de base.....	74
Satisfaction de l’équilibre de vie/travail	75
Satisfaction de la reconnaissance de performance	76
Satisfaction des opportunités d’avancement	77
Satisfaction de la relation avec les personnes envers qui vous vous reportez	78
Satisfaction de la relation avec les collègues	79
Satisfaction de la relation avec ceux qui doivent se rapporter à vous.....	80
Satisfaction de l’équilibre des responsabilités au poste actuel	81
Nombre d’employeurs depuis 2019	82
A changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois	83
Raison du changement	84

Serez-vous à la recherche d'un emploi auprès d'un autre employeur dans les 12 à 18 prochains mois	86
Les intentions/plans de carrière ont changé depuis la pandémie	87
Intention de retraite dans les 12 à 18 prochains mois.....	88
A l'intention d'engager davantage de professionnels et/ou candidats en urbanisme dans les 12 à 18 prochains mois	89
Nombre de postes anticipés	90
A eu des postes vacants dans le secteur de l'urbanisme au cours des 12 derniers mois.....	92
Nombre de postes ouverts en urbanisme	93
Raisons des difficultés à pourvoir les postes vacants	95
Avantages sociaux.....	96
L'organisation offre des avantages sociaux aux employés	96
Avantages sociaux fournis par l'employeur	97
Avantages fournis par l'employeur – Détail du niveau de partage des contributions	100
Bénéficie d'autres avantages non énumérés ci-dessus	102
Congés payés reçus par année.....	103
Profil d'entreprise	104
Nombre d'années en activité de l'entreprise (indépendant/consultant ou propriétaire/principal)	104
Nombre de personnes employées à temps plein au 1er septembre 2023	105
Nombre de personnes employées à temps partiel (ou de consultants) au 1er septembre 2023	106
Nombre d'urbanistes professionnels ou de candidats urbanistes employés au 1er septembre 2023	107
Engage des urbanistes professionnels à l'international.....	108

Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi des urbanistes professionnels canadiens 2023

Vue d'ensemble et objectifs

Cette enquête a été conçue pour recueillir des informations sur les caractéristiques démographiques, les responsabilités professionnelles, la rémunération et les avantages sociaux des urbanistes professionnels au Canada.

Les sujets et les questions portent sur les thèmes suivants :

Caractéristiques démographiques et emploi actuel

- Genre et âge, éducation, statut professionnel
- Statut professionnel et type d'employeurs
- Années d'expérience et domaine(s) de spécialisation
- Position au sein de l'organisation et nombre de rapports

Rémunération actuelle

- Satisfaction à l'égard de la rémunération actuelle
- Augmentation de salaire prévue
- Rémunération des heures supplémentaires

Main-d'œuvre et travail

- Heures dans une semaine de travail moyenne
- Heures supplémentaires et rémunération des heures supplémentaires
- Mode de travail (au bureau/hybride/à distance)
- Satisfaction (globale, par rapport au mode de travail et par rapport à d'autres aspects du lieu de travail)
- Antécédents professionnels récents (nombre d'employeurs, nombre de postes et raisons du changement)
- Offres d'emploi et recrutement

Avantages sociaux

- Prestations partiellement ou totalement prises en charge par l'employeur
- Temps de vacances

Informations sur l'entreprise (complété par indépendant/consultant ou propriétaire/principal)

- Années d'activité
- Personnel à temps plein/partiel
- Taux de facturation

Méthode

Un courriel d'invitation à participer à cette enquête a été envoyé à 9 441 membres réglementés d'instituts professionnels d'urbanisme à travers le Canada. Ce courriel contenait un lien vers une enquête en ligne. Le travail de terrain pour cette enquête s'est déroulé du 6 septembre au 16 octobre. Au total, 1 727 urbanistes de tout le Canada y ont répondu. Cela représente un taux de réponse de 18 %. D'après notre expérience, il s'agit d'un taux de réponse moyen pour des sondages de ce type.

Pour chaque institut et association provinciale et territoriale (IAPT), le tableau suivant fournit des détails sur le nombre de membres ayant reçu une invitation, le nombre de réponses et le taux de réponse.

	NOMBRE DE MEMBRES	NOMBRE DE RÉPONSES	TAUX DE RÉPONSE
CB	1 519	352	23 %
AB	943	166	18 %
SK	255	107	42 %
MB	176	68	39 %
ON	4 389	830	19 %
QC	1 765	78	4 %
NB/IPE/NE/TNL	335	113	34 %
YK/TNO/NU	59	11	17 %
TOTAL	9 441	1 725	18 %

Marge d'erreur

Avec un échantillon total de 1 727 personnes, la marge d'erreur est de plus ou moins 2,2 points de pourcentage avec un niveau de confiance de 95 %.

Si, par exemple, 50 % des répondants déclarent avoir atteint un certain niveau d'éducation, nous pouvons être raisonnablement sûrs (19 fois sur 20) d'une précision de +/- 2,2 %. Cela signifie qu'un recensement total de tous les membres réglementés donnerait une réponse d'au moins 47,8 % et d'au plus 52,2 %.

La marge d'erreur, comme indiqué ci-dessus, ne s'applique que lorsque l'ensemble de la base fait l'objet d'un rapport et que la proportion testée est de 50 %. La marge d'erreur augmente au fur et à mesure que la taille de la base sur laquelle porte le rapport diminue. De même, lorsque la proportion testée augmente (par ex. : 70 % au lieu de 50 %), la marge d'erreur diminue.

Définition de moyenne

Tout au long de ce rapport, des tableaux utilisent le terme « moyenne ». La moyenne est simplement la moyenne arithmétique d'un ensemble de chiffres. C'est la somme de toutes les valeurs divisées par le nombre d'éléments de la liste.

Bien que la moyenne soit une statistique extrêmement utile, elle peut parfois être considérablement affectée par des valeurs très grandes ou très petites de l'ensemble de données, par exemple un nombre

très élevé d'heures travaillées par semaine peut fausser la statistique « nombre moyen d'heures dans une semaine de travail ».

Note au lecteur

Il y a quelques points à considérer lors de la lecture de ce rapport :

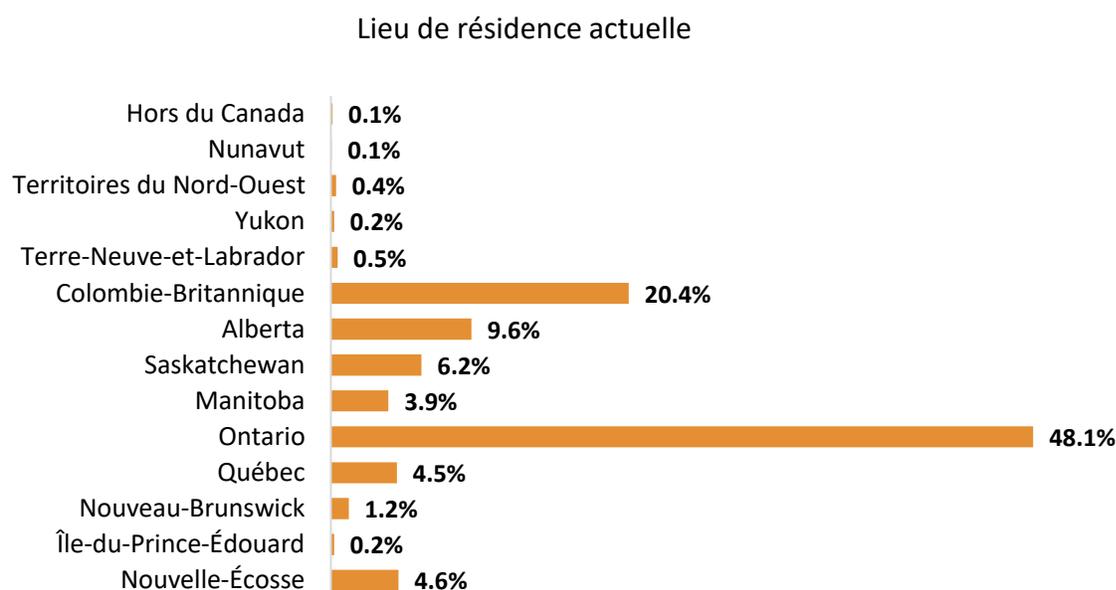
- Presque tous les graphiques sont arrondis au nombre entier le plus proche.
- Pour quelques graphiques géographiques, une décimale est indiquée dans les pourcentages.
- Dans les tableaux pertinents, nous avons indiqué le salaire moyen de 2019 ainsi que l'évolution en pourcentage de 2019 à 2023.
- Les catégories étiquetées comme 0 % dans les graphiques sont en fait supérieures à 0 % et inférieures à 0,5 %.
- La taille limite du groupe pour montrer les détails de la moyenne est généralement de 30. De nombreuses catégories de <30 sont exclues des tableaux de moyennes. Les catégories <30 sont parfois combinées dans différents groupes apparus lors du sondage. Par exemple, Terre-Neuve-et-Labrador (N=8) et l'Île-du-Prince-Édouard (N=4) sont regroupées dans la catégorie Total Atlantique, aux côtés de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick. Ceci est particulièrement notable dans la dernière section du rapport où la base totale est de 102 (ceux qui se sont identifiés comme « indépendants/consultants » ou « propriétaires/principaux »). Les résultats pour toute base inférieure à 30 doivent être considérés comme indicatifs et non concluants.

Caractéristiques démographiques et emploi actuel

Province

Près de la moitié des répondants (48 %) résident en Ontario, suivie de la Colombie-Britannique (20 %) et de l'Alberta (10 %). Bien que les salaires moyens soient les plus élevés dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon, ils ne représentent qu'un échantillon de 11 répondants. Parmi les provinces les plus peuplées, l'Alberta et l'Ontario arrivent en tête des salaires moyens les plus élevés.

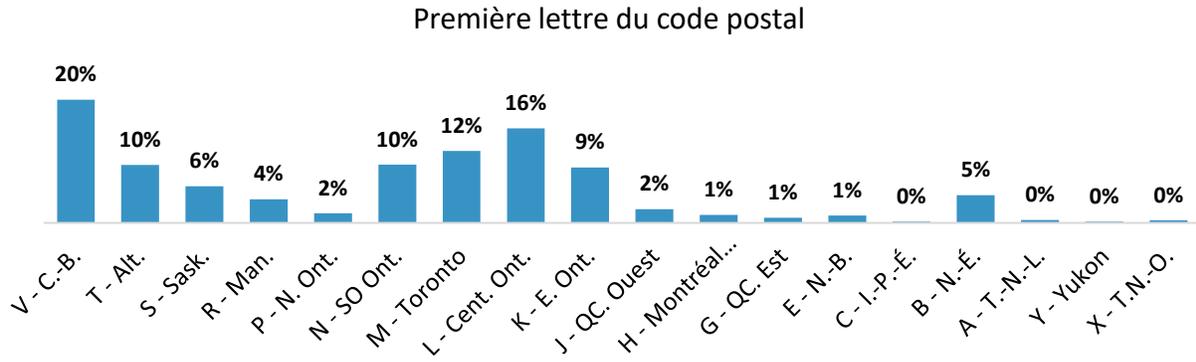
Dans l'ensemble, depuis 2019, les salaires ont augmenté en moyenne de 15 %. Le tableau ci-dessous détaille les variations en pourcentage par province/territoire. Cependant, notons que certaines tailles de base sont très petites et potentiellement peu fiables.



TOTAL					
	%	N	Sal. moy. 2023	Sal. moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Lieu de résidence actuelle					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Colombie-Britannique</i>	20 %	352	109 610 \$	98 674 \$	11 %
<i>Alberta</i>	10 %	166	114 152 \$	103 234 \$	11 %
<i>Saskatchewan</i>	6 %	107	96 745 \$	84 805 \$	14 %
<i>Manitoba</i>	4 %	68	94 328 \$	93 889 \$	0 %
<i>Ontario</i>	48 %	830	114 442 \$	98 991 \$	16 %
<i>Québec</i>	5 %	78	97 564 \$	81 384 \$	20 %
<i>Total Atlantic (N.-B., N.-É., Î.-P.-É., T.-N.-L.)</i>	7 %	113	94 115 \$	78 124 \$	20 %
<i>Nouveau-Brunswick</i>	1 %	21	99 048 \$	80 992 \$	22 %
<i>Nouvelle-Écosse</i>	5 %	80	92 750 \$	75 815 \$	22 %
<i>Nord (Yn, T.N.-O. et Nt)</i>	1 %	11	130 909 \$	S.O.	S.O.

Première lettre du code postal de la résidence – Concentration des réponses

La Colombie-Britannique (20 %), le centre de l'Ontario (16 %) et Toronto (12 %) arrivent en tête de la concentration des résidences des répondants par code postal.



Première lettre du code postal de la résidence – Salaire moyen

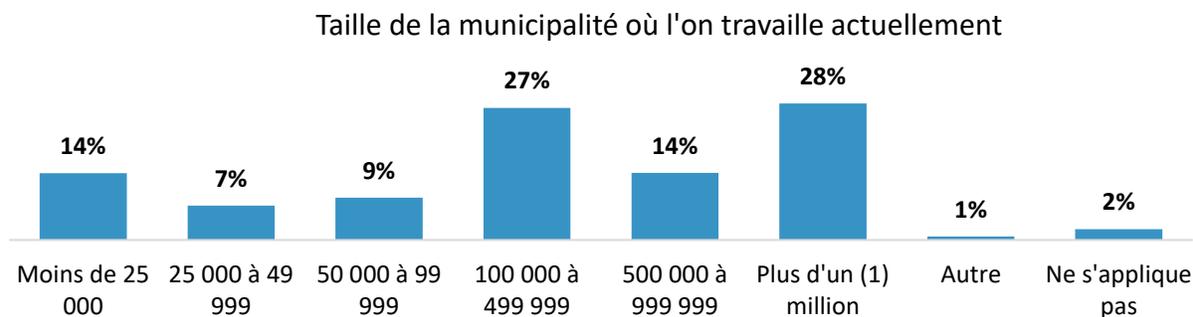
Les Territoires du Nord-Ouest (attention - petite taille de l'échantillon) arrivent en tête en termes de salaire moyen par code postal, suivis par Toronto.

<i>Première lettre du code postal de résidence</i>	TOTAL		
	%	N	Sal. moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
V - C.-B.	20 %	349	109 752 \$
T - Alt.	10 %	164	114 325 \$
S - Sask.	6 %	104	96 845 \$
R - Man.	4 %	67	94 848 \$
P - N. Ont.	2 %	27	113 333 \$
N - SO Ont.	10 %	165	106 688 \$
M - Toronto	12 %	204	120 791 \$
L - Cent. Ont.	16 %	268	117 595 \$
K - E. Ont.	9 %	157	109 150 \$
J - QC. Ouest	2 %	39	105 897 \$
H – Montréal métro	1 %	23	96 522 \$
G - QC. Est	1 %	15	78 667 \$
E - N.-B.	1 %	21	99 048 \$
C - I.-P.-É.	0 %	4	85 000 \$
B - N.-É.	5 %	79	93 418 \$
A - T.-N.-L.	0 %	8	99 375 \$
Y – Yukon	0 %	4	118 750 \$
X – T.N.-O.	0 %	7	137 857 \$
Non spécifié	1 %	22	96 364 \$

Taille de la municipalité où l'on travaille actuellement

Plus des deux tiers des répondants (69 %) travaillent dans des municipalités de 100 000 habitants ou plus. Plus d'un quart (28 %) travaillent dans des centres de 1 million d'habitants ou plus, et déclarent les salaires moyens les plus élevés.

C'est dans les petits centres, c'est-à-dire ceux dont la population est comprise entre 25 000 et 49 999 habitants, que l'on observe la plus forte augmentation en pourcentage des salaires.

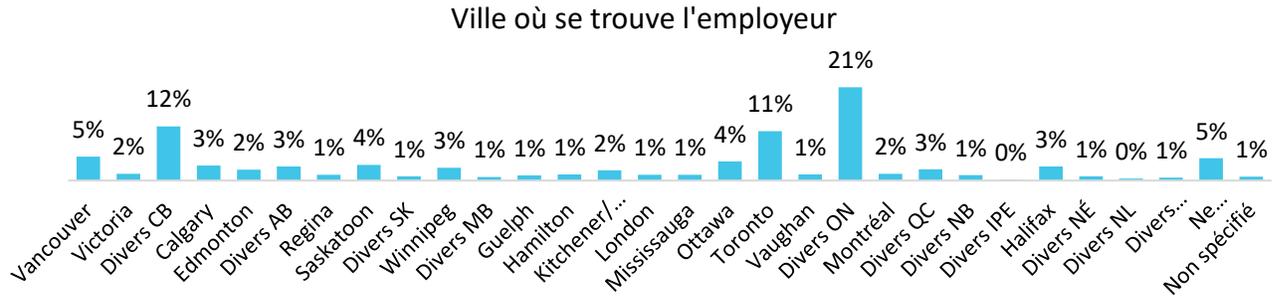


TOTAL

	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Taille de la municipalité où l'on travaille actuellement					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
Moins de 25 000 \$	14 %	234	99 957 \$	87 028 \$	15 %
25 000 \$ à 49 999 \$	7 %	120	106 792 \$	88 261 \$	21 %
50 000 \$ à 99 999 \$	9 %	148	105 274 \$	92 414 \$	14 %
100 000 \$ à 499 999 \$	27 %	462	105 925 \$	92 546 \$	14 %
500 000 \$ à 999 999 \$	14 %	235	108 739 \$	97 508 \$	12 %
Plus d'un (1) million \$	28 %	478	119 841 \$	103 613 \$	16 %
Moyenne estimée (000)	555	555			

Ville où se trouve l'employeur – Distribution des répondants

La répartition des répondants par ville est assez large, les plus fortes concentrations étant observées dans diverses régions de l'Ontario (21 %), à Toronto (11 %) et dans diverses régions de la Colombie-Britannique (12 %).



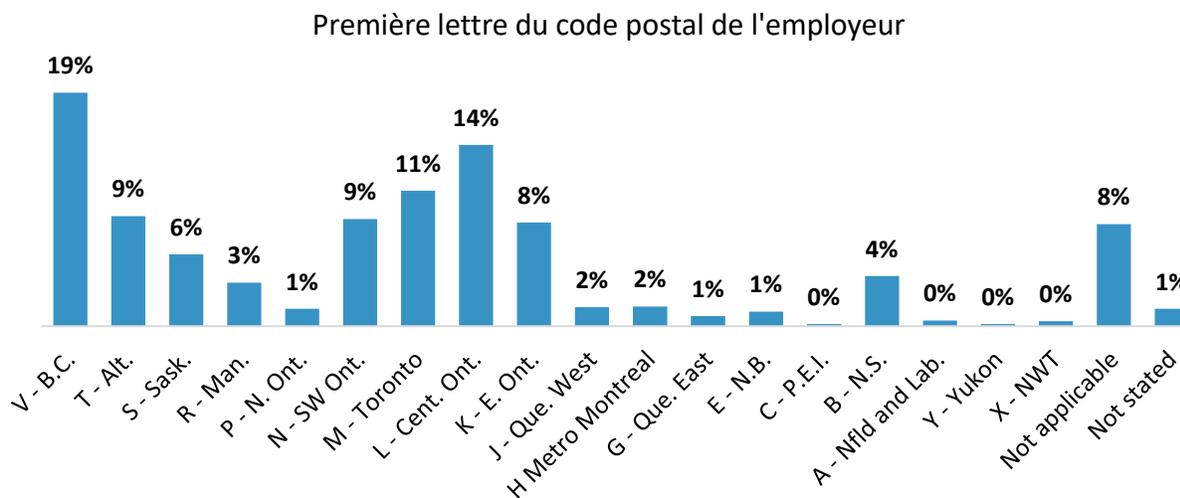
Ville où se trouve l'employeur – Salaire moyen

Vaughan, ON, arrive en tête pour ce qui est du salaire moyen le plus élevé au Canada. Le pourcentage de variation des salaires depuis 2019 montre une grande variation à travers le pays.

	TOTAL				
<i>Ville où se trouve l'employeur</i>	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Vancouver</i>	5 %	93	122 120 \$	102 929 \$	19 %
<i>Victoria</i>	2 %	26	127 885 \$	93 563 \$	37 %
<i>Divers CB</i>	12 %	212	100 900 \$	97 688 \$	3 %
<i>Calgary</i>	3 %	59	108 475 \$	99 991 \$	8 %
<i>Edmonton</i>	2 %	43	127 500 \$	113 250 \$	13 %
<i>Divers AB</i>	3 %	55	113 455 \$	99 962 \$	13 %
<i>Régina</i>	1 %	23	96 522 \$	97 465 \$	-1 %
<i>Saskatoon</i>	4 %	61	97 131 \$	82 873 \$	17 %
<i>Divers SK</i>	1 %	17	103 824 \$	74 433 \$	39 %
<i>Winnipeg</i>	3 %	50	92 000 \$	97 927 \$	-6 %
<i>Divers MB</i>	1 %	14	91 429 \$	82 640 \$	11 %
<i>Guelph</i>	1 %	20	105 789 \$	106 507 \$	-1 %
<i>Hamilton</i>	1 %	24	117 292 \$	88 587 \$	32 %
<i>Kitchener/Waterloo</i>	2 %	40	107 375 \$	86 759 \$	24 %
<i>London</i>	1 %	23	110 000 \$	107 146 \$	3 %
<i>Mississauga</i>	1 %	23	114 348 \$	93 114 \$	23 %
<i>Ottawa</i>	4 %	75	112 703 \$	104 621 \$	8 %
<i>Toronto</i>	11 %	193	122 124 \$	104 075 \$	17 %
<i>Vaughan</i>	1 %	24	141 667 \$	101 827 \$	39 %
<i>Divers ON</i>	21 %	365	110 220 \$	96 378 \$	14 %
<i>Montréal</i>	2 %	26	99 615 \$	85 329 \$	17 %
<i>Divers QC</i>	3 %	44	95 000 \$	74 150 \$	28 %
<i>Divers NB</i>	1 %	21	99 048 \$	79 497 \$	25 %
<i>Divers PE</i>	0 %	3	73 333 \$	79 657 \$	-8 %
<i>Halifax</i>	3 %	55	91 455 \$	77 497 \$	18 %
<i>Divers NÉ</i>	1 %	17	97 059 \$	78 568 \$	24 %
<i>Divers NL</i>	0 %	8	99 375 \$	65 962 \$	51 %
<i>Divers Territoires</i>	1 %	11	130 909 \$	88 029 \$	49 %

Première lettre du code postal de l'employeur

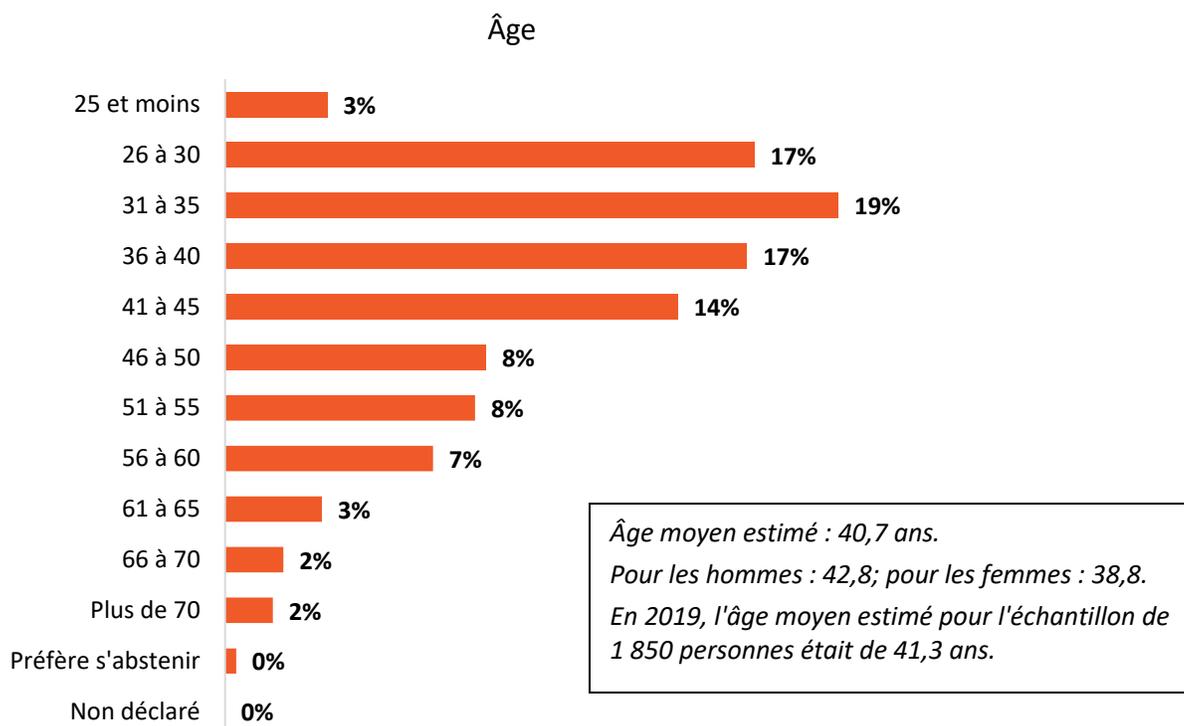
Les codes postaux des employeurs se concentrent principalement en Colombie-Britannique (19 %) et en Ontario (43 %).



<i>Première lettre du code postal de l'employeur</i>	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
V - C.-B.	19 %	322	109 469 \$
T - Alt.	9 %	152	115 099 \$
S - Sask.	6 %	99	97 323 \$
R - Man.	3 %	60	92 333 \$
P - Ont. Nord	1 %	24	112 708 \$
N - S-O Ont.	9 %	148	104 829 \$
M - Toronto	11 %	187	122 513 \$
L - Ont. Cen.	14 %	250	117 400 \$
K - Ont. Est	8 %	143	110 071 \$
J - QC Ouest	2 %	26	102 500 \$
H - Montréal métro.	2 %	27	99 630 \$
G - QC Est	1 %	14	77 143 \$
E - N.-B.	1 %	20	99 000 \$
C - I.-P.-É.	0 %	3	73 333 \$
B - N.-É.	4 %	69	90 000 \$
A - T.-N.-L.	0 %	8	99 375 \$
Y - Yukon	0 %	3	100 000 \$
X - T.N.-O.	0 %	7	137 857 \$
Ne s'applique pas	8 %	141	110 474 \$
Non spécifié	1 %	24	100 833 \$

Âge

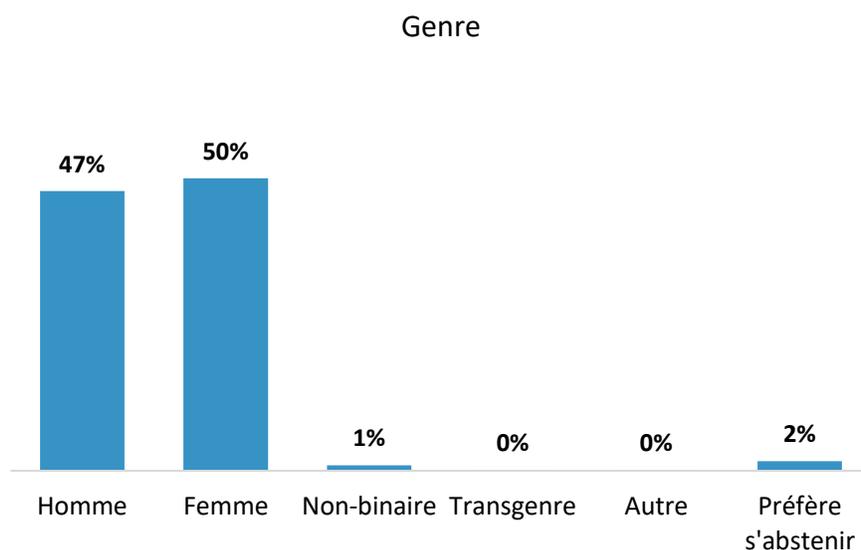
Deux tiers des personnes interrogées (67 %) appartiennent à la tranche d'âge des 26 à 45 ans. Les années où les revenus sont les plus élevés semblent être celles des répondants âgés de 41 à 65 ans. Nous constatons des augmentations de plus de 20 % dans plusieurs cohortes d'âges : 26 à 30 ans, 41 à 45 ans, 61 à 65 ans et plus de 70 ans.



TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Âge					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
25 et moins	3 %	56	65 700 \$	56 944 \$	15 %
26 à 30	17 %	290	81 993 \$	67 861 \$	21 %
31 à 35	19 %	336	94 474 \$	81 449 \$	16 %
36 à 40	17 %	286	109 246 \$	93 246 \$	17 %
41 à 45	14 %	248	125 665 \$	102 780 \$	22 %
46 à 50	8 %	143	127 448 \$	109 966 \$	16 %
51 à 55	8 %	137	133 787 \$	117 020 \$	14 %
56 à 60	7 %	114	136 339 \$	127 693 \$	7 %
61 à 65	3 %	53	140 288 \$	114 877 \$	22 %
66 à 70	2 %	32	125 000 \$	136 597 \$	-8 %
Plus de 70	2 %	26	117 895 \$	85 626 \$	38 %

Genre

Les femmes de notre échantillon sont légèrement plus nombreuses que les hommes (50 % contre 47 %). Bien que les hommes et les femmes aient bénéficié d'une augmentation de 16 % des salaires depuis 2019, l'écart de rémunération persiste.

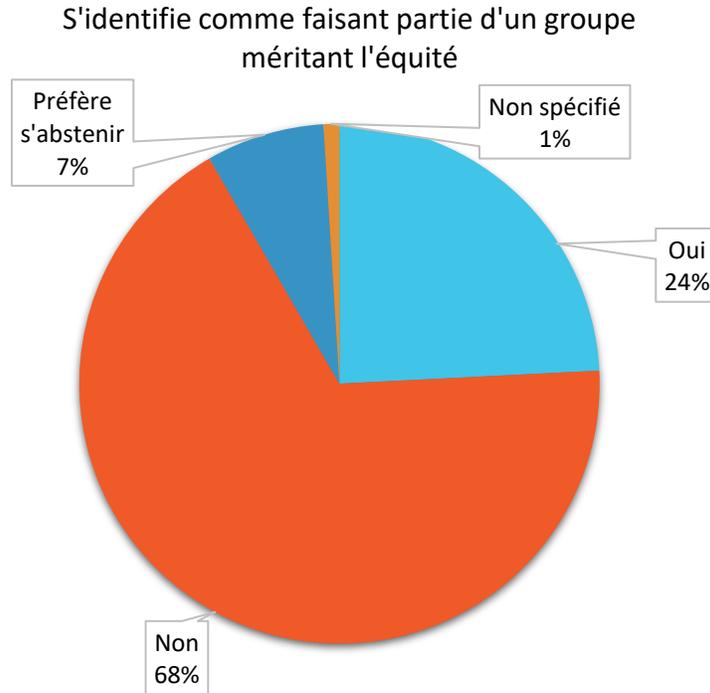


TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Genre					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
Homme	47 %	819	117 090 \$	101 166 \$	16 %
Femme	50 %	856	102 450 \$	88 576 \$	16 %
Non binaire	1 %	16	81 429 \$	S.O.	S.O.
Transgenre	0 %	2	80 000 \$	S.O.	S.O.
Autre	0 %	3	125 000 \$	98 667 \$	27 %
Préfère s'abstenir	2 %	28	116 852 \$	94 218 \$	24 %

[Le genre désigne l'identité personnelle et sociale d'un individu en tant qu'homme, femme ou personne non binaire, par opposition au sexe, qui est généralement attribué à la naissance en fonction du système reproducteur et d'autres caractéristiques physiques d'une personne.]

S'identifie comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité

Environ un quart des répondants (24 %) s'identifient comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité, tandis que plus de deux tiers des répondants (67-68 %) ne s'identifient pas comme faisant partie d'un tel groupe. Les répondants qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité gagnent environ 89 % du salaire moyen de ceux qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'un tel groupe.

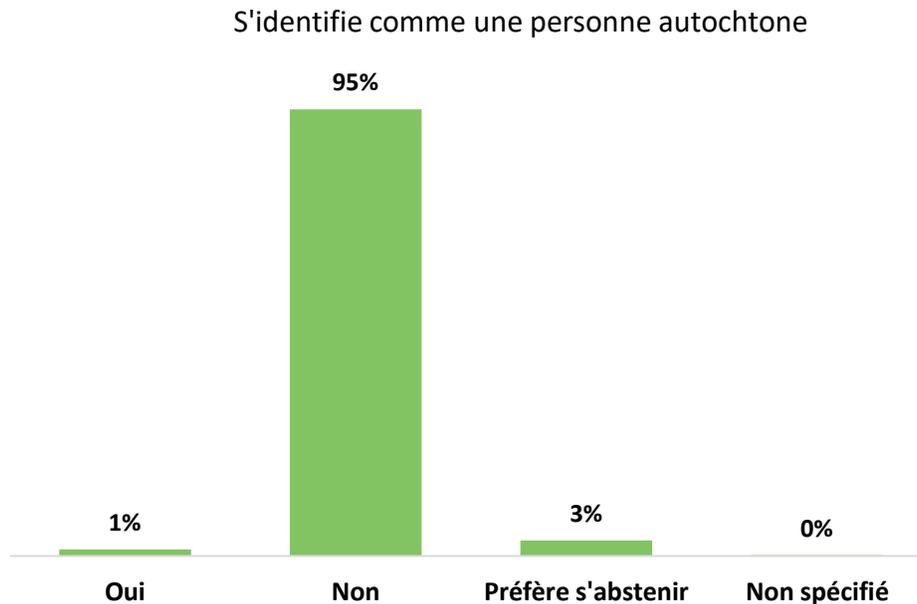


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
<i>S'identifie comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité</i>			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
<i>Oui</i>	24 %	418	100 308 \$
<i>Non</i>	67 %	1165	112 081 \$
<i>Préfère s'abstenir</i>	7 %	127	114 545 \$
<i>Non spécifié</i>	1 %	17	113 235 \$

[Un groupe méritant l'équité est une communauté qui se heurte à des obstacles collectifs importants dans sa participation à la société. Il peut s'agir de barrières comportementales, historiques, sociales et environnementales fondées sur l'âge, l'appartenance ethnique, le handicap, la situation économique, le genre, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, le statut de transsexuel, etc.]

S'identifie comme une personne autochtone

Seulement 1 % des répondants s'identifient comme une personne autochtone, ce qui est similaire à l'enquête de 2019.

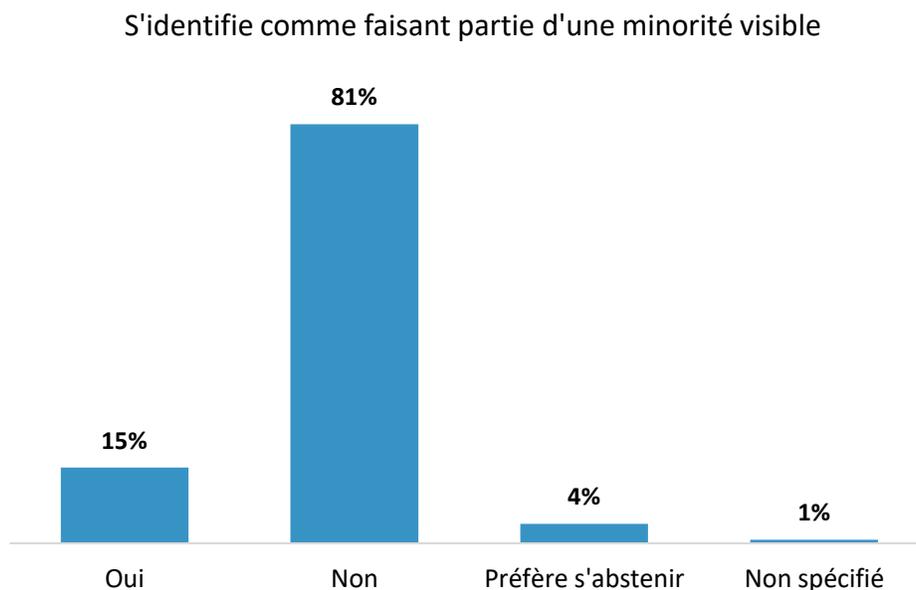


TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
<i>S'identifie comme une personne autochtone</i>					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui</i>	1 %	24	111 667 \$	98 143 \$	14 %
<i>Non</i>	95 %	1643	109 153 \$	S.O.	S.O.
<i>Préfère s'abstenir</i>	3 %	57	118 214 \$	S.O.	S.O.
<i>Non spécifié</i>	0 %	3	86 667 \$	S.O.	S.O.

[Au Canada, une personne autochtone est un membre des Premières Nations (inscrit ou non inscrit), un Métis ou un Inuit.]

S'identifie comme faisant partie d'une minorité visible

Quinze pour cent des répondants s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible. Ils gagnent environ 88 % du salaire de ceux qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'une minorité visible. Leurs salaires ont augmenté de 10 % par rapport à 2019.



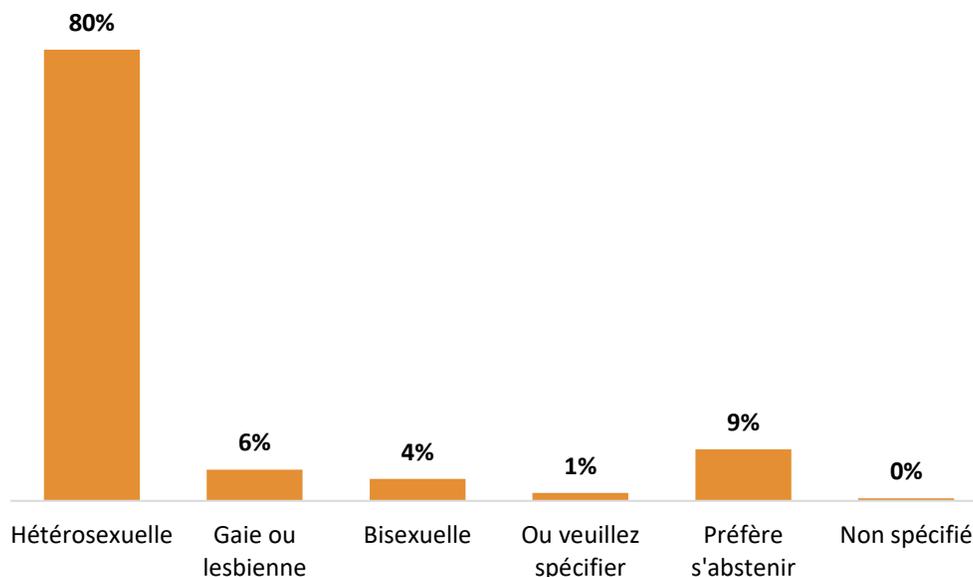
TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
<i>S'identifie comme faisant partie d'une minorité visible</i>					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui</i>	15 %	253	97 910 \$	88 983 \$	10 %
<i>Non</i>	81 %	1397	110 824 \$	S.O.	S.O.
<i>Préfère s'abstenir</i>	4 %	65	128 033 \$	S.O.	S.O.

[Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un autochtone, défini ci-dessus) qui s'identifie comme n'étant pas de couleur blanche ou d'origine raciale non caucasienne, indépendamment de son lieu de naissance ou de sa citoyenneté.]

Orientation sexuelle

Sur la base de sous-échantillons de petite taille, les répondants gais ou lesbiennes gagnent environ 98 % du salaire moyen national, tandis que les répondants bisexuels gagnent environ 81 %. Là encore, il s'agit d'échantillons de taille relativement réduite.

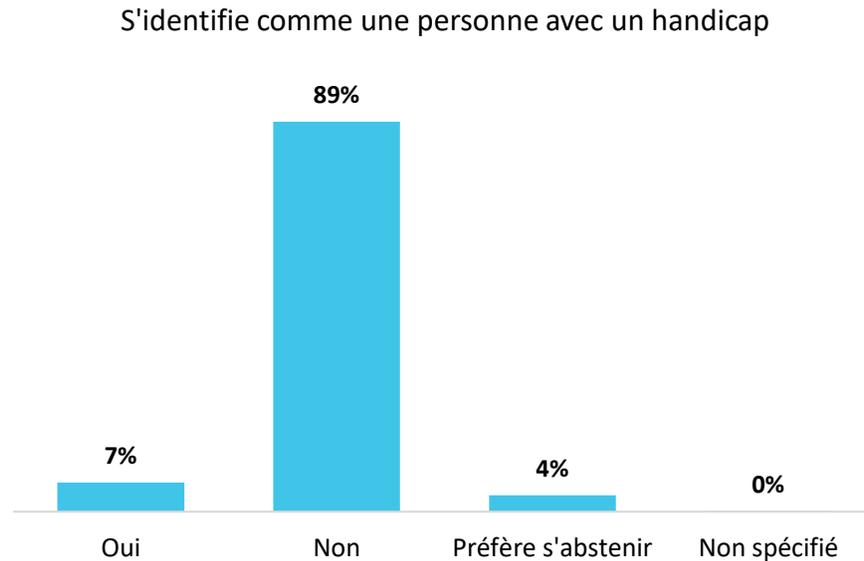
Orientation sexuelle



TOTAL			
	%	N	Salaire moy.
Orientation sexuelle			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
<i>Hétérosexuelle</i>	80 %	1376	110 425 \$
<i>Orientation sexuelle diverse</i>	9 %	162	99 808 \$
<i>Préfère s'abstenir</i>	9 %	157	114 133 \$

S'identifie comme une personne avec un handicap

Sept pour cent des répondants s'identifient comme des personnes avec handicap et gagnent environ 87 % du salaire moyen national. Le pourcentage d'augmentation depuis 2019 (10 %) est inférieur à celui de l'échantillon total.



	TOTAL				
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
<i>S'identifie comme une personne avec un handicap</i>					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui</i>	7 %	115	95 000 \$	86 014 \$	10 %
<i>Non</i>	89 %	1545	110 565 \$	S.O.	S.O.
<i>Préfère s'abstenir</i>	4 %	65	108 065 \$	S.O.	S.O.
<i>Non spécifié</i>	0 %	2	90 000 \$	S.O.	S.O.

[Une personne avec handicap est une personne qui présente une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrente.]

Groupes méritant l'équité et salaire de base

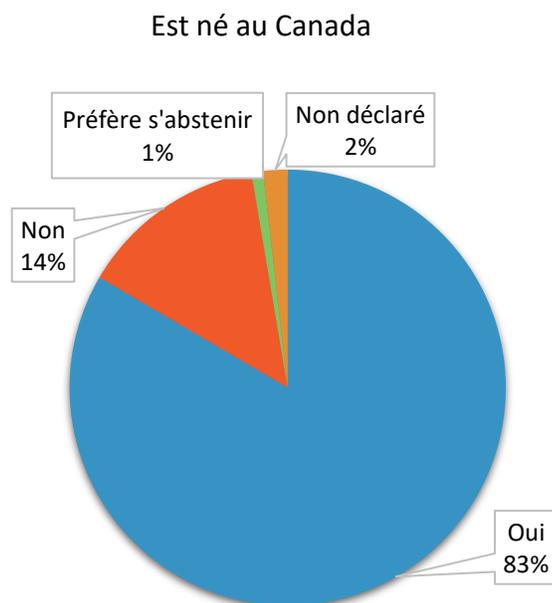
Les deux groupes les mieux rémunérés, « Aucun de ces groupes » et « Autochtone », sont :

- Davantage représentés dans les catégories des cadres et des urbanistes principaux
- Plus âgés
- Plus âgés, plus expérimentés
- Ont un rôle de supervision du personnel
- Sont davantage représentés au niveau des urbanistes professionnels par opposition aux candidats et aux précandidats

	TOTAL		Auto-identification des groupes méritant l'équité						Salaire moy.
	%	N	Groupe méritant l'équité	Autochtone	Min. vis.	LGB	Pers. a. handicap	Aucun de ces groupes	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	406	24	244	159	109	929	109 449 \$
<i>Moyenne du salaire de base estimé</i>	109 449 \$	109 449 \$	100 308 \$	111 667 \$	97 910 \$	99 808 \$	95 000 \$	113 681 \$	
<i>Cadre/principal</i>	16 %	271	8 %	17 %	5 %	5 %	6 %	20 %	157 343 \$
<i>Sénior (+10 ans)</i>	40 %	672	34 %	38 %	34 %	30 %	34 %	42 %	115 990 \$
<i>Intermédiaire (4 à 9 ans)</i>	29 %	488	34 %	33 %	35 %	38 %	32 %	27 %	91270 \$
<i>Junior (1 à 3 ans)</i>	12 %	198	19 %	8 %	20 %	23 %	24 %	8 %	72626 \$
<i>Niveau d'entrée/récemment diplômé</i>	3 %	45	3 %	0 %	5 %	4 %	4 %	2 %	65000 \$
<i>Moyenne d'âge estimée</i>	40,7	40,7	37,7	41,7	36,4	35,3	39,8	42,1	
<i>Moyenne d'années dans un poste d'urbanisme</i>	13,7	13,7	10,3	11,9	9,3	8,3	10,6	15,4	
<i>Supervise et/ou gère d'autres équipes et employés</i>	49 %	827	42 %	58 %	35 %	45 %	32 %	53 %	129250 \$
<i>Urbaniste professionnel</i>	72 %	1235	60 %	79 %	59 %	51 %	52 %	78 %	119 596 \$
<i>Candidat</i>	21 %	359	26 %	21 %	28 %	36 %	35 %	17 %	85223 \$
<i>Précandidat/abonné</i>	6 %	106	12 %	0 %	12 %	10 %	11 %	4 %	74681 \$

Est né au Canada

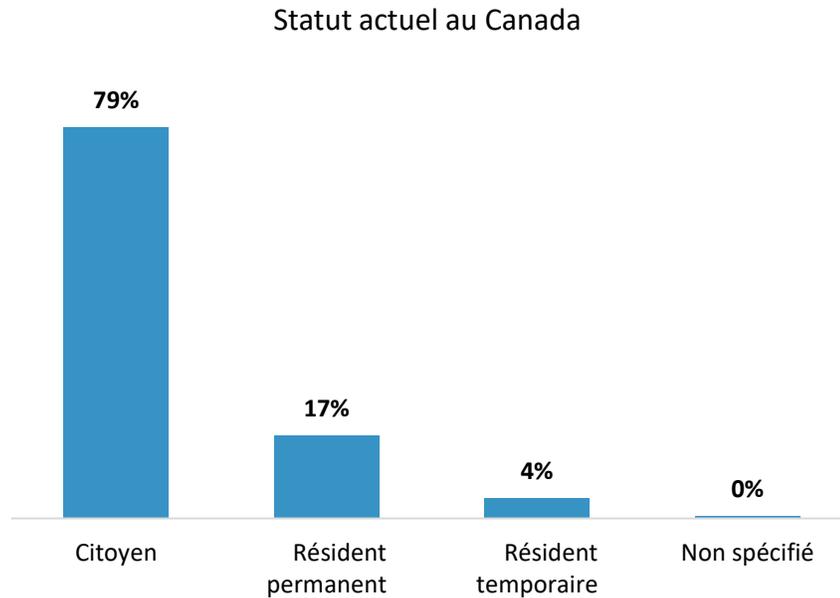
Les répondants qui ne sont pas nés au Canada représentent 14 % des répondants et gagnent environ 96 % du salaire national moyen.



TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
<i>Est né au Canada</i>					
<i>TOTAL DES RÉPONDANTS</i>	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui</i>	83 %	1441	110 144 \$	S.O.	S.O.
<i>Non</i>	14 %	240	105 240 \$	91 454 \$	15 %
<i>Préfère s'abstenir</i>	1 %	15	121 333 \$	S.O.	S.O.
<i>Non déclaré</i>	2 %	31	102 143 \$	S.O.	S.O.

Statut actuel au Canada

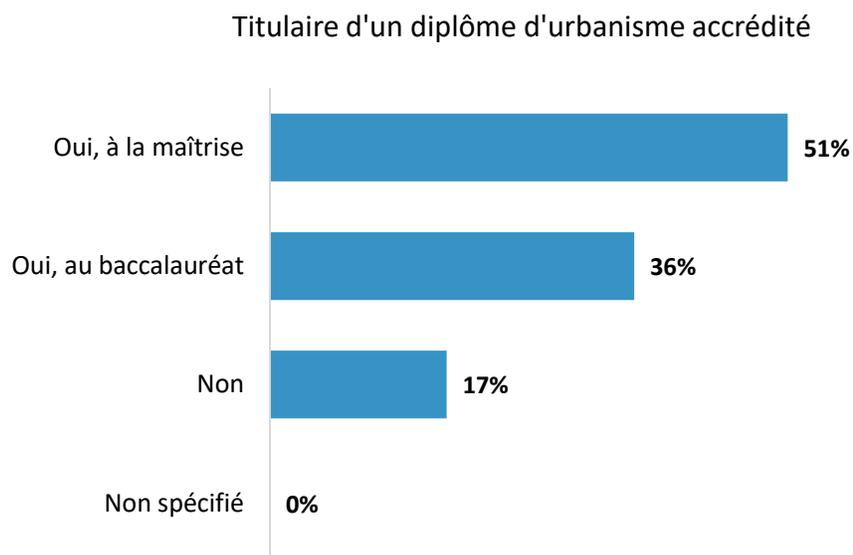
Près de quatre cinquièmes (79 %) des répondants sont des citoyens canadiens.



TOTAL			
	%	N	Salaire moy.
Statut actuel au Canada			
TOTAL DES RÉPONDANTS	240	240	105 240 \$
<i>Citoyen</i>	79 %	189	109 478 \$
<i>Résident permanent</i>	17 %	40	91 875 \$
<i>Résident temporaire</i>	4 %	10	66 667 \$

Titulaire d'un diplôme d'urbanisme accrédité

La moitié des répondants (51 %) déclarent être titulaires d'un diplôme d'urbanisme accrédité de niveau maîtrise, tandis que 36 % sont titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat. Le niveau de diplôme obtenu n'a qu'une incidence relativement faible sur le salaire moyen des répondants.

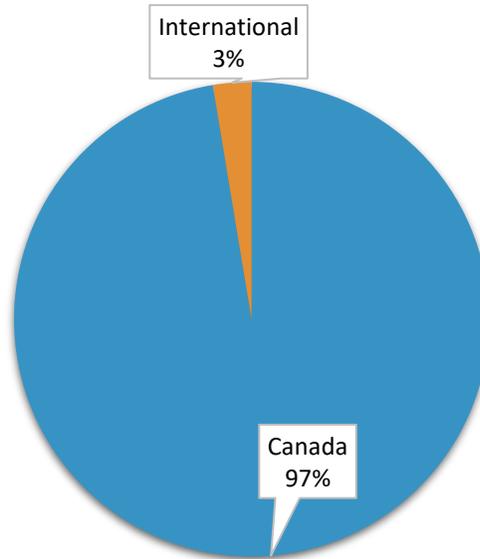


	TOTAL				
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Titulaire d'un diplôme d'urbanisme accrédité					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui, à la maîtrise</i>	51 %	873	107 952 \$	92 991 \$	16 %
<i>Oui, au baccalauréat</i>	36 %	614	110 479 \$	93 756 \$	18 %
<i>Non</i>	17 %	298	111 349 \$	102 712 \$	8 %

Diplôme de baccalauréat délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada

Seuls trois pour cent des répondants déclarent être titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat obtenu ou délivré à l'étranger.

Diplôme de baccalauréat délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada

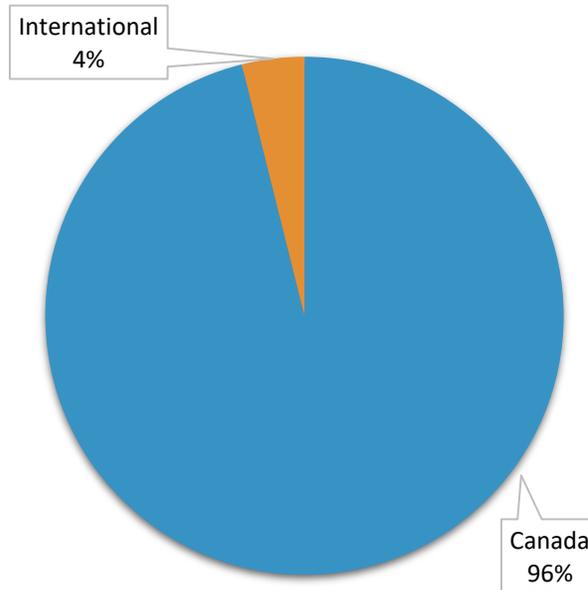


<i>Diplôme de baccalauréat délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada</i>	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	614	614	110 479 \$
<i>Canada</i>	97 %	598	110 569 \$
<i>International</i>	3 %	16	107 188 \$
<i>Non spécifié</i>	0 %	0	0 \$

Diplôme de maîtrise délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada

Quatre pour cent des répondants déclarent avoir obtenu un diplôme de niveau maîtrise à l'étranger. Bien qu'il s'agisse d'un petit échantillon, ces répondants déclarent gagner plus que le salaire national moyen rapporté pour cet ensemble d'échantillons.

Diplôme de maîtrise délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada

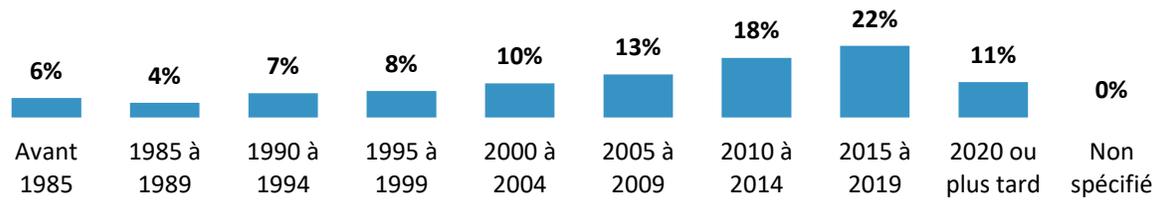


<i>Diplôme de maîtrise délivré à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada</i>	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	873	873	107 952 \$
<i>Canada</i>	96 %	839	107 218 \$
<i>International</i>	4 %	34	125 735 \$

Titulaire d'un baccalauréat canadien en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme

Près des deux tiers des répondants (64 %) ont obtenu leur diplôme d'urbanisme accrédité de niveau baccalauréat à partir de 2005. Les répondants les plus âgés (ceux qui ont obtenu leur diplôme en 2004 ou avant) sont généralement en tête pour ce qui est du salaire moyen, comme on peut s'y attendre en raison de leur ancienneté.

Titulaire d'un baccalauréat canadien en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme

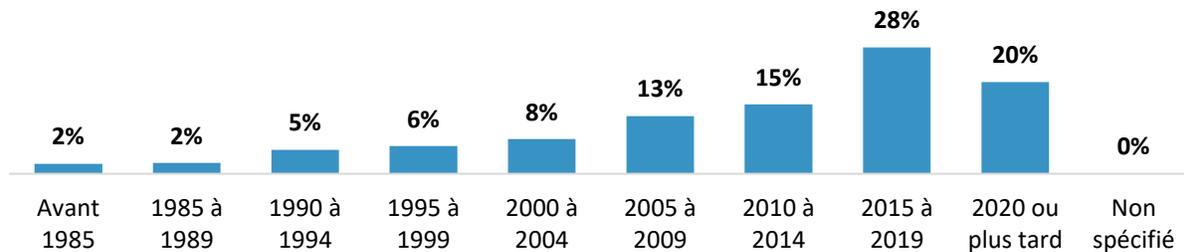


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Titulaire d'un baccalauréat canadien en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme			
TOTAL DES RÉPONDANTS	473	473	112 178 \$
<i>Avant 1985</i>	6 %	28	143 125 \$
<i>1985 à 1989</i>	4 %	21	142 619 \$
<i>1990 à 1994</i>	7 %	35	133 333 \$
<i>1995 à 1999</i>	8 %	38	143 026 \$
<i>2000 à 2004</i>	10 %	49	131 429 \$
<i>2005 à 2009</i>	13 %	62	125 081 \$
<i>2010 à 2014</i>	18 %	86	104 235 \$
<i>2015 à 2019</i>	22 %	103	91 748 \$
<i>2020 ou plus tard</i>	11 %	51	68 725 \$
<i>Non spécifié</i>	0 %	0	0 \$

Titulaire d'une maîtrise canadienne en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme

Près de deux tiers des répondants (63 %) ont obtenu leur diplôme de niveau maîtrise à partir de 2010.

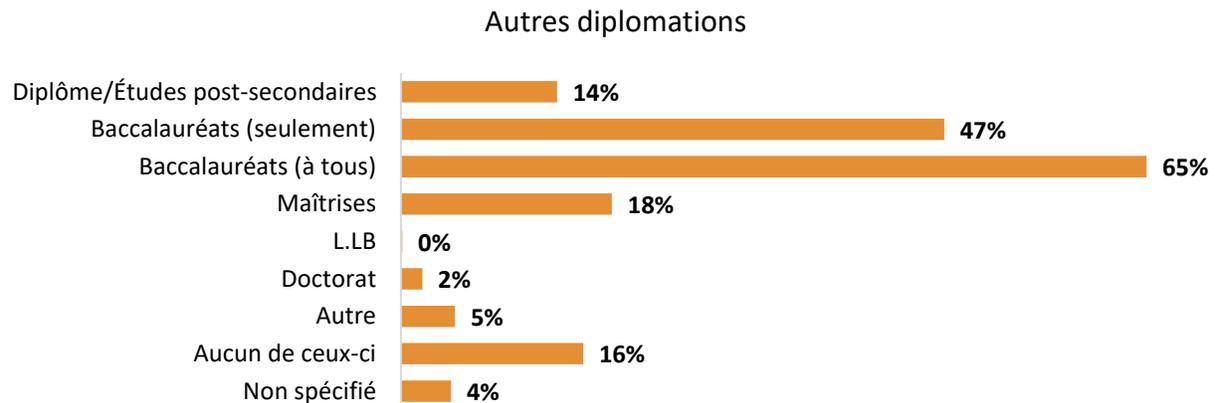
Titulaire d'une maîtrise canadienne en urbanisme accrédité : année d'obtention du diplôme



	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Titulaire d'une maîtrise canadienne en urbanisme accrédité : année			
TOTAL DES RÉPONDANTS	587	587	107 904 \$
<i>Avant 1985</i>	2 %	13	132 778 \$
<i>1985 à 1989</i>	2 %	14	135 000 \$
<i>1990 à 1994</i>	5 %	31	134 828 \$
<i>1995 à 1999</i>	6 %	36	130 417 \$
<i>2000 à 2004</i>	8 %	45	143 111 \$
<i>2005 à 2009</i>	13 %	75	126 667 \$
<i>2010 à 2014</i>	15 %	90	112 222 \$
<i>2015 à 2019</i>	28 %	164	95 915 \$
<i>2020 ou plus tard</i>	20 %	119	76 491 \$

Autres diplomations

Environ deux tiers des répondants (65 %) déclarent être titulaires d'une licence, en ce qui concerne les autres titres ou diplômes. Les titulaires d'un doctorat déclarent le salaire moyen le plus élevé (122 581 \$).

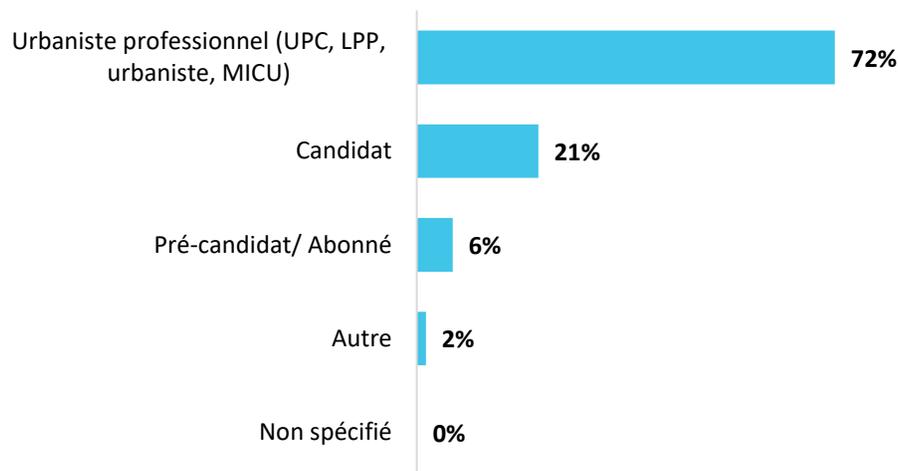


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Autres diplomations			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
<i>Diplôme/études postsecondaires</i>	14 %	234	117 143 \$
<i>Baccalauréats (seulement)</i>	47 %	814	106 746 \$
<i>Baccalauréats (à tous)</i>	65 %	1117	108 268 \$
<i>Maîtrises</i>	18 %	316	114 367 \$
<i>L.LB</i>	0 %	2	100 000 \$
<i>Doctorat</i>	2 %	32	122 581 \$
<i>Autre</i>	5 %	81	106 456 \$
<i>Aucun de ceux-ci</i>	16 %	273	107 519 \$
<i>Non spécifié</i>	4 %	75	99 000 \$

Statut de professionnel de l'urbanisme

Près des trois quarts des répondants (72 %) ont un titre d'urbaniste professionnel. Les salaires de ce groupe ont augmenté de 18 % depuis 2019.

Statut de professionnel de l'urbanisme



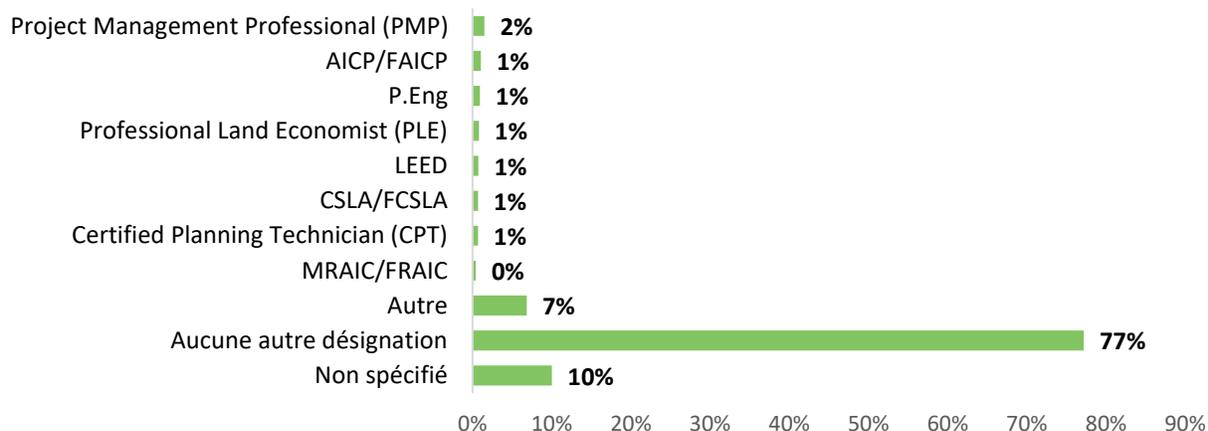
TOTAL

	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Statut de professionnel de l'urbanisme					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Urbaniste professionnel (UPC, LPP, urbaniste, MICU)</i>	72 %	1235	119 596 \$	101 562 \$	18 %
<i>Candidat</i>	21 %	359	85 223 \$	70 227 \$	21 %
<i>Précandidat/Abonné</i>	6 %	106	74 681 \$	70 453 \$	6 %
<i>Autre</i>	2 %	27	84 211 \$	80 920 \$	4 %

Désignations professionnelles supplémentaires

Plus des trois quarts des répondants (77 %) déclarent n'avoir aucun autre titre ou diplôme professionnel. Remarque : les tailles de base dans le tableau ci-dessous sont très petites. LEED a été mentionné 26 fois en 2019 et 13 fois en 2023.

Désignations professionnelles supplémentaires

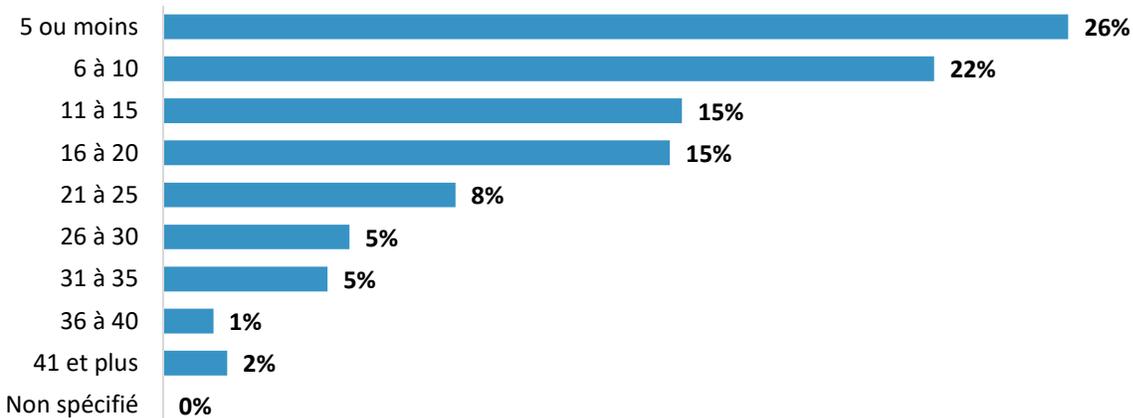


Désignations professionnelles supplémentaires	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$
<i>Professionnel de gestion de projets (PMP)</i>	2%	26	128 462 \$
<i>AICP/FAICP</i>	1 %	18	134 722 \$
<i>P. Eng</i>	1 %	16	136 333 \$
<i>Économiste urbain professionnel (PLE)</i>	1 %	14	149 286 \$
<i>LEED</i>	1 %	13	116 538 \$
<i>CSLA/FCSLA</i>	1 %	12	117 500 \$
<i>Technicien certifié en planification (CPT)</i>	1 %	12	97 727 \$
<i>MRAIC/FRAIC</i>	0 %	7	143 571 \$
<i>Autre</i>	7 %	118	113 739 \$
<i>Aucune autre désignation</i>	77 %	1333	107 447 \$
<i>Non spécifié</i>	10 %	173	111 901 \$

Années employées à un poste d'urbaniste

Un peu moins de la moitié des personnes interrogées (48%) déclarent être employées à un poste d'urbaniste depuis 10 ans ou moins. Par ailleurs, 30 % des personnes interrogées déclarent avoir été employées à un poste d'urbaniste pendant une période comprise entre 11 et 20 ans. Comme prévu, les salaires augmentent en fonction de l'ancienneté.

Années employées à un poste d'urbanisme

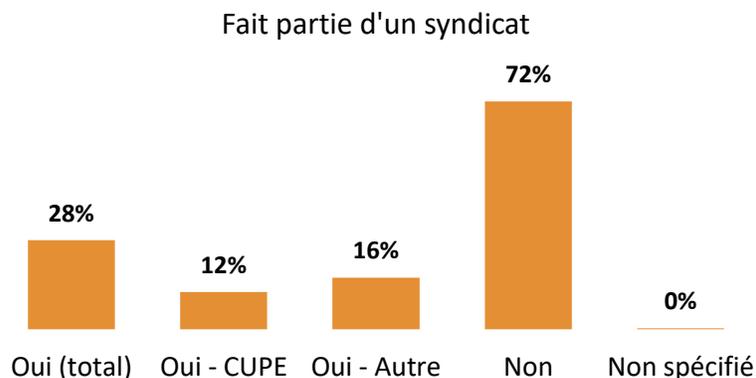


	TOTAL				
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Années employées à un poste d'urbaniste					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>5 ou moins</i>	26 %	452	78 679 \$	66 756 \$	18 %
<i>6 à 10</i>	22 %	385	100 143 \$	85 340 \$	17 %
<i>11 à 15</i>	15 %	259	114 086 \$	97 286 \$	17 %
<i>16 à 20</i>	15 %	253	126 700 \$	106 123 \$	19 %
<i>21 à 25</i>	8 %	146	137 569 \$	116 501 \$	18 %
<i>26 à 30</i>	5 %	93	144 222 \$	120 985 \$	19 %
<i>31 à 35</i>	5 %	82	145 962 \$	137 787 \$	6 %
<i>36 à 40</i>	1 %	25	166 905 \$	131 599 \$	27 %
<i>41 et plus</i>	2 %	32	120 179 \$	118 839 \$	1 %
Moyenne	13,7	13,7			

Fait partie d'un syndicat

Près de trois quarts des personnes interrogées (72 %) ne sont pas syndiquées. Celles qui sont syndiquées semblent gagner environ 84 % du salaire moyen national.

Si l'on examine les salaires de base moyens par niveau d'emploi, on constate que l'appartenance à un syndicat peut présenter un avantage nominal au niveau d'emploi inférieur, mais au niveau supérieur, l'appartenance à un syndicat n'offre aucun avantage ou présente un réel inconvénient.



TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Fait partie d'un syndicat					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui (Total)</i>	28 %	484	91 688 \$	84 455 \$	9 %
<i>Oui - CUPE</i>	12 %	203	88 738 \$	81 668 \$	9 %
<i>Oui - Autre</i>	16 %	281	93 831 \$	86 576 \$	8 %
<i>Non</i>	72 %	1237	116 518 \$	99 372 \$	17 %

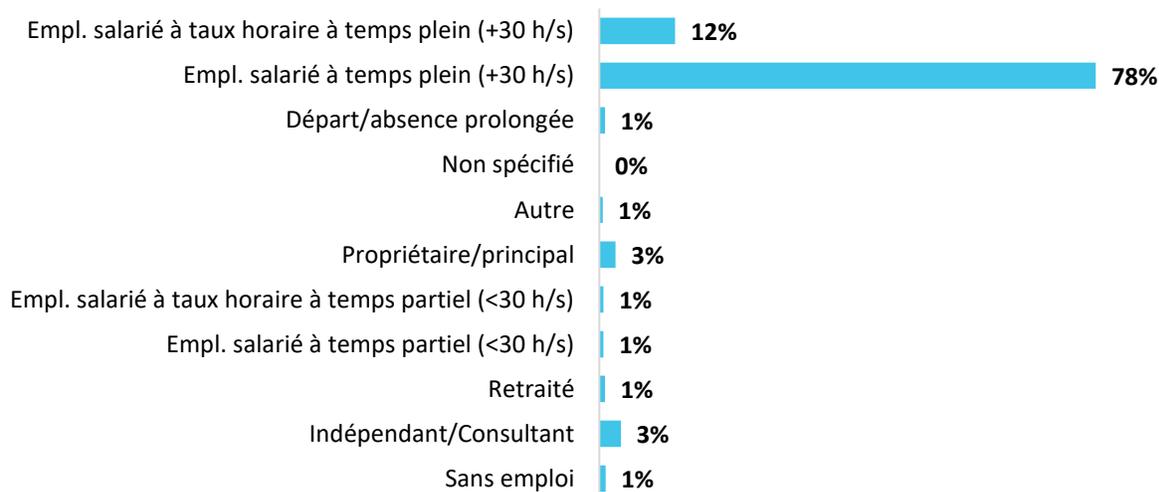
Niveau d'emploi					
	Cadre/Principal	Sénior	Int.	Junior	Niveau d'entrée
Salaire de base moy.*					
TOTAL DES RÉPONDANTS	157 343 \$	115 990 \$	91 270 \$	72 626 \$	65 000 \$
<i>Oui (Total)</i>	S.O.	102 135 \$	89 311 \$	74 000 \$	S.O.
<i>Oui - CUPE</i>	S.O.	99 737 \$	87 595 \$	75 897 \$	S.O.
<i>Oui - Autre</i>	S.O.	103 987 \$	90 185 \$	74 074 \$	S.O.
<i>Non</i>	157 143 \$	121 340 \$	92 603 \$	71 624 \$	66 250 \$

* salaires de base annuels moyens - s.o. indiqué pour les tailles de base inférieures à 30

Statut actuel d'emploi en date du 1^{er} septembre

Plus des trois quarts des répondants (78 %) sont des salariés à temps plein, 12 % étant des salariés horaires à temps plein. Ces derniers gagnent environ 82 % du salaire national moyen.

Statut actuel d'emploi en date du 1er septembre 2023



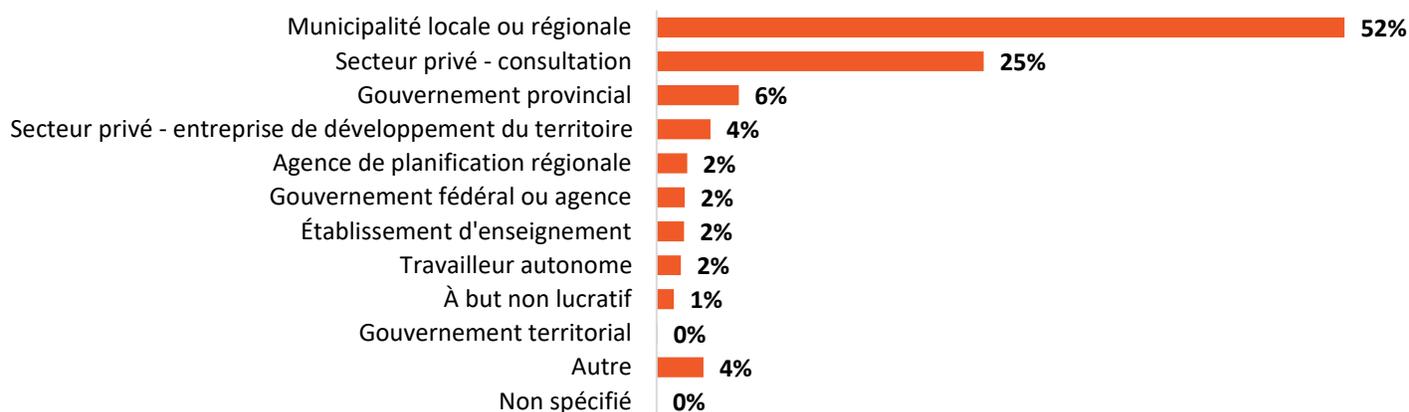
TOTAL

	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Statut actuel d'emploi en date du 1^{er} septembre					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Empl. salarié à temps plein (+30 h/s)</i>	78 %	1342	111 248 \$	97 021 \$	15 %
<i>Empl. salarié à taux horaire à temps plein (+30 h/s)</i>	12 %	205	90 220 \$	78 271 \$	15 %
<i>Empl. salarié à temps partiel (<30 h/s)</i>	1 %	11	72 727 \$	65 410 \$	11 %
<i>Empl. salarié à taux horaire à temps partiel (<30 h/s)</i>	1 %	11	89 545 \$	53 880 \$	66 %
<i>Indépendant/consultant</i>	3 %	58	117 759 \$	91 945 \$	28 %
<i>Propriétaire/principal</i>	3 %	44	158 295 \$	136 922 \$	16 %
<i>Sans emploi</i>	1 %	17	0 \$	0 \$	
<i>Départ/absence prolongée</i>	1 %	15	88 333 \$	79 415 \$	11 %

Secteur de l'emploi actuel

Les deux principaux secteurs dans lesquels les répondants sont actuellement employés sont les municipalités locales ou régionales (52 %) et le conseil au secteur privé (25 %). Ces deux secteurs représentent plus des trois quarts (77 %) des répondants. Les salaires moyens dans le secteur du conseil privé sont légèrement plus élevés que ceux déclarés par les personnes employées par les municipalités locales ou régionales.

Actuellement employé au sein de...



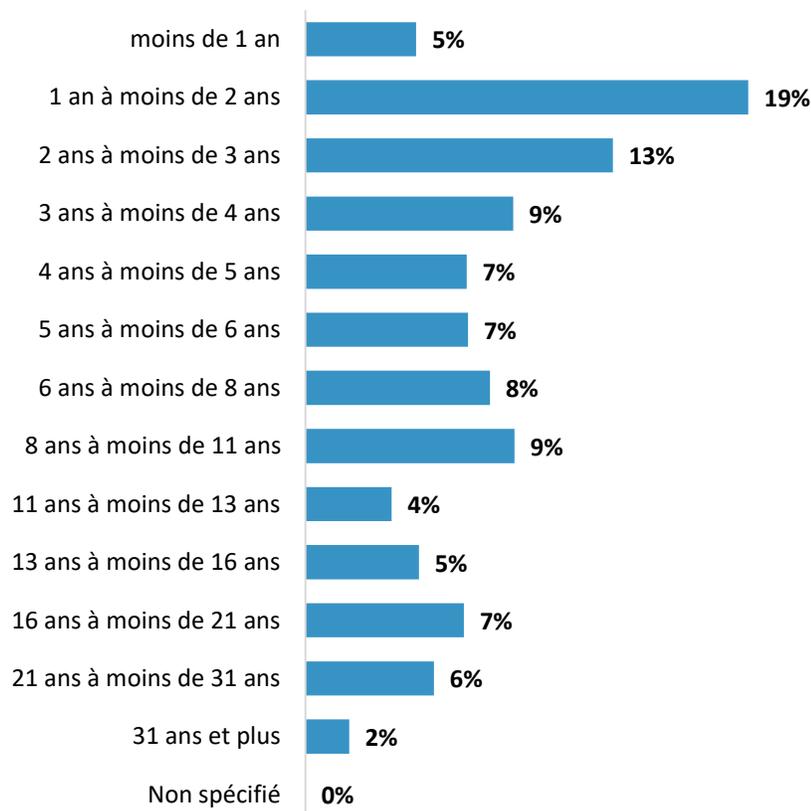
TOTAL

	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Actuellement employé au sein de...					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Municipalité locale ou régionale</i>	52 %	879	106 263 \$	94 621 \$	12 %
<i>Secteur privé – consultation</i>	25 %	418	109 581 \$	97 220 \$	13 %
<i>Gouvernement provincial</i>	6 %	105	98 857 \$	89 603 \$	10 %
<i>Secteur privé – entreprise de développement du territoire</i>	4 %	69	141 739 \$	S.O.	S.O.
<i>Organisme de planification générale</i>	2 %	39	102 051 \$	84 813 \$	20 %
<i>Gouvernement ou organisme fédéral</i>	2 %	36	120 694 \$	107 119 \$	13 %
<i>Établissement d'enseignement</i>	2 %	35	119 286 \$	118 430 \$	1 %
<i>Indépendant</i>	2 %	31	120 484 \$	S.O.	S.O.
<i>À but non lucratif</i>	1 %	22	113 409 \$	72 642 \$	56 %
<i>Autre</i>	4 %	60	121 583 \$	92 299 \$	32 %

Années à l'emploi au sein de l'organisation actuelle

Plus d'un tiers des répondants (37 %) sont employés par leur organisation actuelle depuis moins de trois ans. Comme on pouvait s'y attendre, plus le nombre d'années passées au sein de l'organisation actuelle est élevé, plus le salaire moyen des répondants est élevé.

Années à l'emploi au sein de l'organisation actuelle



TOTAL

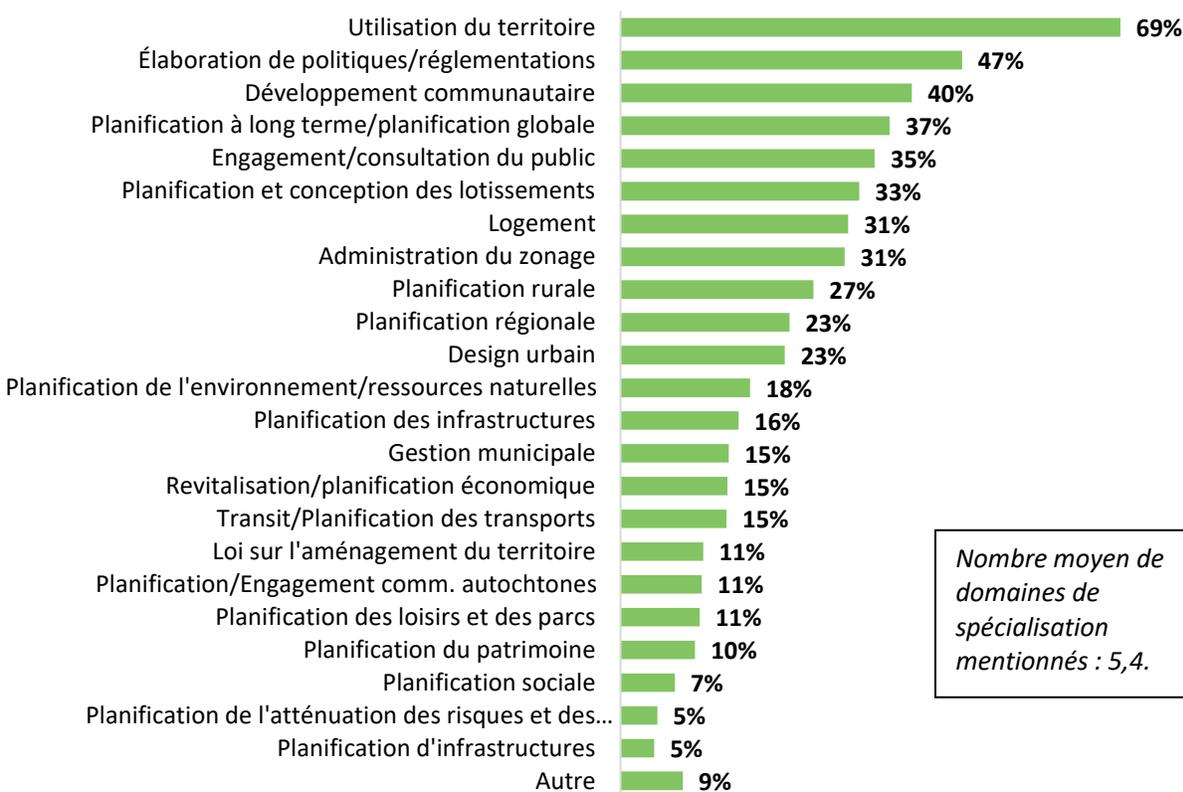
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Années à l'emploi au sein de l'organisation actuelle					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Moins de 1 an</i>	5 %	81	94 259 \$	74 900 \$	26 %
<i>1 an à moins de 2 ans</i>	19 %	324	96 667 \$	81 055 \$	19 %
<i>2 ans à moins de 3 ans</i>	13 %	225	98 689 \$	79 701 \$	24 %
<i>3 ans à moins de 4 ans</i>	9 %	152	102 434 \$	85 887 \$	19 %
<i>4 ans à moins de 5 ans</i>	7 %	118	112 203 \$	89 747 \$	25 %
<i>5 ans à moins de 6 ans</i>	7 %	119	110 798 \$	96 495 \$	15 %
<i>6 ans à moins de 8 ans</i>	8 %	135	109 111 \$	97 646 \$	12 %

<i>8 ans à moins de 11 ans</i>	9 %	153	117 418 \$	94 432 \$	24 %
<i>11 ans à moins de 13 ans</i>	4 %	63	119 841 \$	101 255 \$	18 %
<i>13 ans à moins de 16 ans</i>	5 %	83	123 735 \$	109 394 \$	13 %
<i>16 ans à moins de 21 ans</i>	7 %	116	126 767 \$	113 969 \$	11 %
<i>21 ans à moins de 31 ans</i>	6 %	94	132 872 \$	131 348 \$	1 %
<i>31 ans et plus</i>	2 %	32	145 313 \$	128 725 \$	13 %
Moyenne	7,1	7,1			

Domaines de spécialisation dans l'emploi actuel

Les six principaux domaines de spécialisation dans l'emploi actuel des répondants sont l'utilisation du territoire (69 %), l'élaboration de politiques/réglementations (47 %), le développement communautaire (40 %), la planification globale/à long terme (37 %), l'engagement/la consultation du public (35 %) et la planification et la conception de lotissements (33 %). Comme ce fut le cas en 2019, chaque répondant a en moyenne entre 5 et 6 domaines de spécialisation dans son emploi actuel.

Domaines de spécialisation dans l'emploi actuel



La planification des installations est le domaine de spécialisation pour lequel le salaire moyen déclaré est le plus élevé, suivi de la gestion municipale et de la planification des infrastructures.

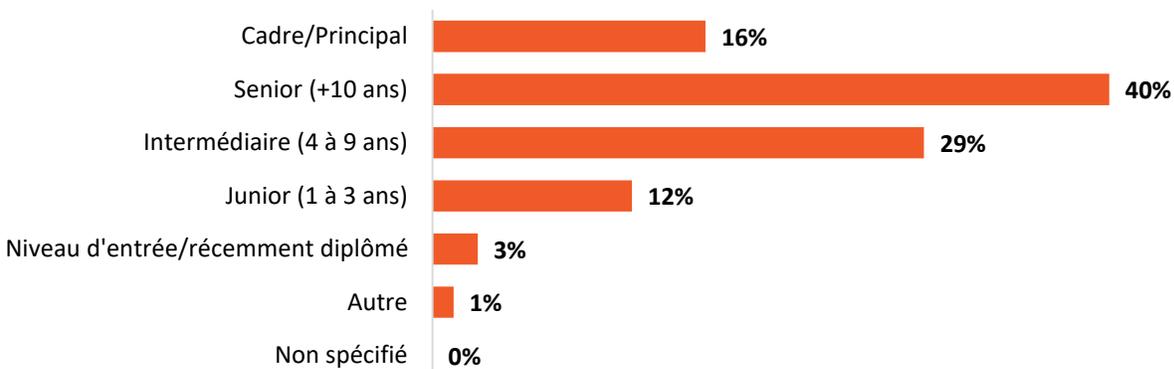
Domaines de spécialisation dans l'emploi actuel	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$
Utilisation du territoire	69 %	1168	109 585 \$
Élaboration de politiques/réglementations	47 %	798	110 827 \$
Développement communautaire	40 %	681	110 463 \$
Planification à long terme/planification globale	37 %	629	114 197 \$

<i>Engagement/consultation du public</i>	35 %	594	110 412 \$
<i>Planification et conception des lotissements</i>	33 %	558	114 131 \$
<i>Logement</i>	31 %	532	117 961 \$
<i>Administration du zonage</i>	31 %	524	110 048 \$
<i>Planification rurale</i>	27 %	451	102 816 \$
<i>Planification régionale</i>	23 %	395	111 722 \$
<i>Design urbain</i>	23 %	384	118 633 \$
<i>Planification de l'environnement/ressources naturelles</i>	18 %	303	113 300 \$
<i>Planification des infrastructures</i>	16 %	276	124 312 \$
<i>Gestion municipale</i>	15 %	253	125 316 \$
<i>Revitalisation/planification économique</i>	15 %	250	123 220 \$
<i>Transit/planification des transports</i>	15 %	248	119 718 \$
<i>Loi sur l'aménagement du territoire</i>	11 %	193	121 140 \$
<i>Planification/engagement comm. Autochtones</i>	11 %	190	110 553 \$
<i>Planification des loisirs et des parcs</i>	11 %	185	111 757 \$
<i>Planification du patrimoine</i>	10 %	174	114 914 \$
<i>Planification sociale</i>	7 %	127	110 748 \$
<i>Planification de l'atténuation des risques et des interventions d'urgence</i>	5 %	86	122 267 \$
<i>Planification des installations</i>	5 %	79	132 089 \$
<i>Autre</i>	9 %	146	115 582 \$

Niveau actuel d'emploi

Les répondants qui sont des cadres ou des directeurs (16 %) ou ceux qui ont une expérience de niveau supérieur (10 ans et plus) représentent ensemble plus de la moitié des répondants (56 %), tandis que les répondants juniors et intermédiaires combinés représentent 41 %. Les salaires des cadres et des directeurs sont ceux qui ont le plus augmenté depuis 2019.

Niveau actuel d'emploi



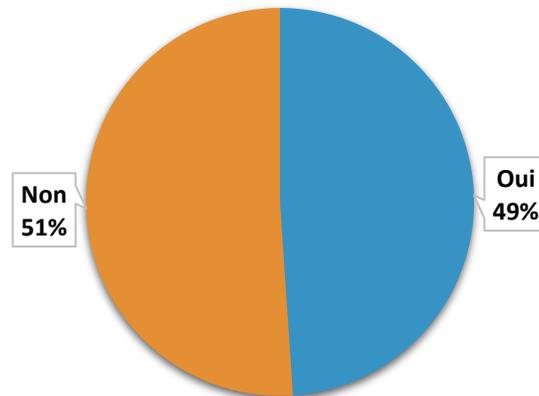
TOTAL

	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
Niveau actuel d'emploi					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Cadre/principal</i>	16 %	271	157 343 \$	129 738 \$	21 %
<i>Sénior (plus de 10 ans)</i>	40 %	672	115 990 \$	103 466 \$	12 %
<i>Intermédiaire (4 à 9 ans)</i>	29 %	488	91 270 \$	80 163 \$	14 %
<i>Junior (1 à 3 ans)</i>	12 %	198	72 626 \$	S.O.	S.O.
<i>Niveau d'entrée/récemment diplômé</i>	3 %	45	65 000 \$	S.O.	S.O.
<i>Autre</i>	1 %	21	146 905 \$	97 391 \$	51 %

Supervise et/ou gère les autres employés ou équipes

Les répondants se répartissent à peu près également entre ceux qui supervisent ou gèrent d'autres membres du personnel (49 %) et ceux qui ne le font pas (51 %). Les superviseurs de personnel ont un salaire moyen significativement plus élevé que les non-superviseurs (43 % de plus).

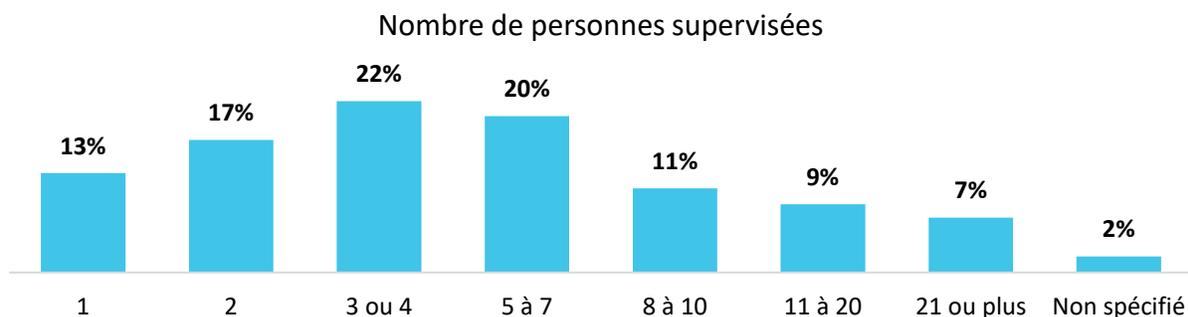
Supervise et/ou gère les autres employés ou équipes



TOTAL					
	%	N	Salaire moy. 2023	Salaire moy. 2019	% chg. 2019 à 2023
<i>Supervise et/ou gère les autres employés ou équipes</i>					
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$	95 078 \$	15 %
<i>Oui</i>	49 %	827	129 250 \$	111 526 \$	16 %
<i>Non</i>	51 %	863	90 550 \$	79 320 \$	14 %

Nombre de personnes supervisées

En ce qui concerne le nombre de personnes supervisées, environ 30 % des répondants supervisent 1 à 2 personnes. Quarante-deux pour cent supervisent 3 à 7 personnes, tandis que 29 % supervisent 8 personnes ou plus. Comme on peut s'y attendre, plus un répondant supervise de personnes, plus son salaire est élevé.



TOTAL			
	%	N	Salaire moy.
Nombre de personnes supervisées			
TOTAL DES RÉPONDANTS	827	827	129 250 \$
1	13 %	105	109 905 \$
2	17 %	140	112 500 \$
3 ou 4	22 %	181	120 829 \$
5 à 7	20 %	165	132 303 \$
8 à 10	11 %	89	141 742 \$
11 à 20	9 %	72	140 556 \$
21 ou plus	7 %	58	172 759 \$
Non spécifié	2 %	17	185 000 \$
Moyenne	8,3	8,3	

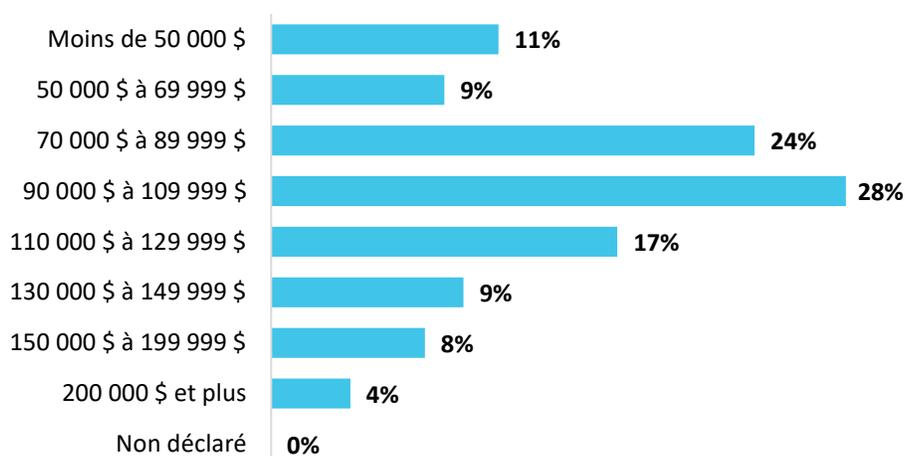
Rémunération

Salaire/revenu annuel de base en date du 1^{er} septembre 2023

Un peu plus de la moitié des répondants (52 %) se situent dans une fourchette de salaire/revenu annuel de base comprise entre 70 et 110 000 \$, tandis que plus d'un tiers (38 %) se situent dans une fourchette de 110 000 \$ et plus.

Le tableau ci-dessous donne une estimation du salaire annuel de base par niveau d'emploi.

Salaire/revenu annuel de base

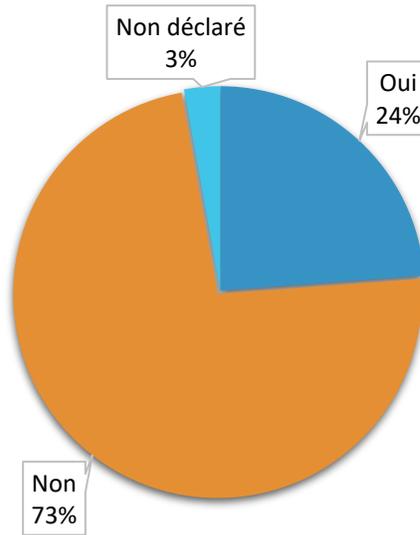


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre./ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Moins de 50 000 \$</i>	11 %	189	21 %	15 %	2 %	4 %	13 %	36 379 \$
<i>50 000 \$ à 69 999 \$</i>	9 %	144	3 %	1 %	6 %	37 %	47 %	60 000 \$
<i>70 000 \$ à 89 999 \$</i>	24 %	402	4 %	10 %	41 %	53 %	40 %	80 000 \$
<i>90 000 \$ à 109 999 \$</i>	28 %	478	8 %	35 %	42 %	6 %	0 %	100 000 \$
<i>110 000 \$ à 129 999 \$</i>	17 %	288	14 %	30 %	9 %	1 %	0 %	120 000 \$
<i>130 000 \$ à 149 999 \$</i>	9 %	160	19 %	15 %	1 %	0 %	0 %	140 000 \$
<i>150 000 \$ à 199 999 \$</i>	8 %	128	28 %	7 %	0 %	0 %	0 %	175 000 \$
<i>200 000 \$ ou plus</i>	4 %	66	20 %	1 %	0 %	0 %	0 %	250 000 \$
Moyenne estimée	109 449	109 449	157 343	115 990	91 270 \$	72 626 \$	65 000 \$	
	\$	\$	\$	\$				

A reçu une prime ou d'autre(s) incitatif(s) financier(s) au cours des 12 derniers mois

Environ un quart des personnes interrogées (24 %) déclarent avoir reçu une prime ou une autre incitation financière au cours des 12 derniers mois. En ce qui concerne le secteur, 56 % des personnes travaillant dans le secteur privé ont reçu une prime, tandis que seulement 9 % des personnes travaillant dans une municipalité locale ou régionale ont reçu une prime. Pour les personnes employées par les gouvernements fédéral, provincial ou territorial, le chiffre est de 16 %.

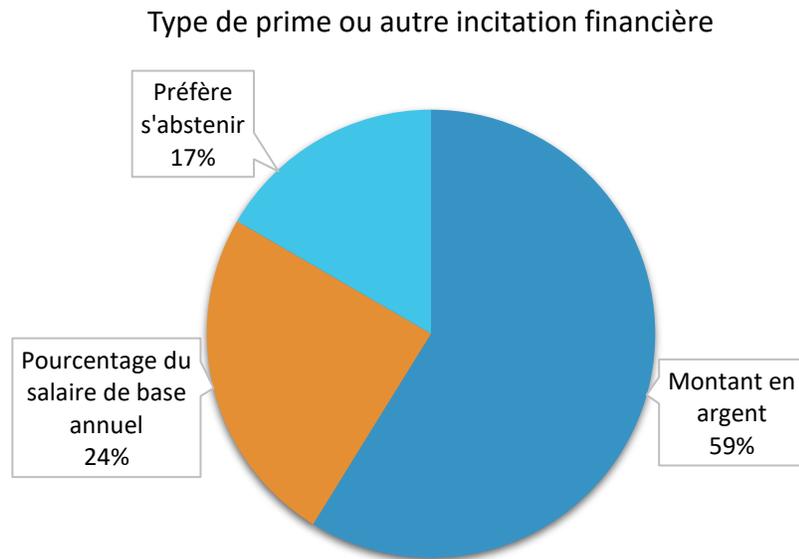
A reçu une prime ou une autre incitation financière au cours des 12 derniers mois



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
A reçu une prime ou une autre incitation financière au cours des 12 derniers mois								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Oui</i>	24 %	404	34 %	21 %	23 %	27 %	9 %	123 119 \$
<i>Non</i>	73 %	1243	64 %	76 %	75 %	70 %	89 %	105 233 \$
<i>Non spécifié</i>	3 %	48	2 %	4 %	2 %	3 %	2 %	103 542 \$

Type de prime ou autre incitation financière

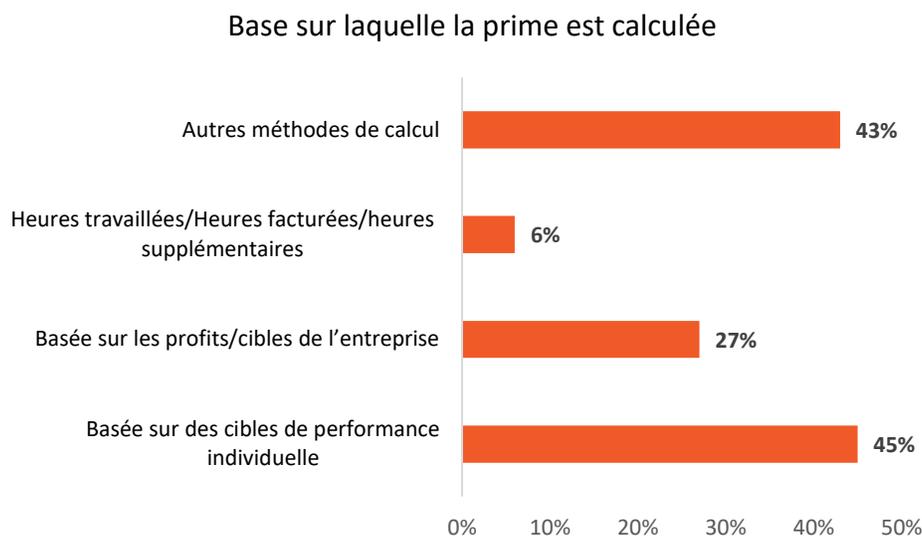
Parmi les répondants qui ont reçu une prime ou une autre incitation financière, 59 % ont reçu un montant en dollars et environ un quart (24 %) ont reçu un pourcentage de leur salaire de base annuel.



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Type de prime ou autre incitation financière								
Montant en argent	59 %	237	49 %	54 %	69 %	67 %	75 %	117 152 \$
Pourcentage du salaire de base annuel	25 %	99	22 %	30 %	23 %	20 %	0 %	124 495 \$
Préfère ne pas répondre	17 %	67	29 %	16 %	8 %	11 %	25 %	143 433 \$

Base sur laquelle la prime est calculée

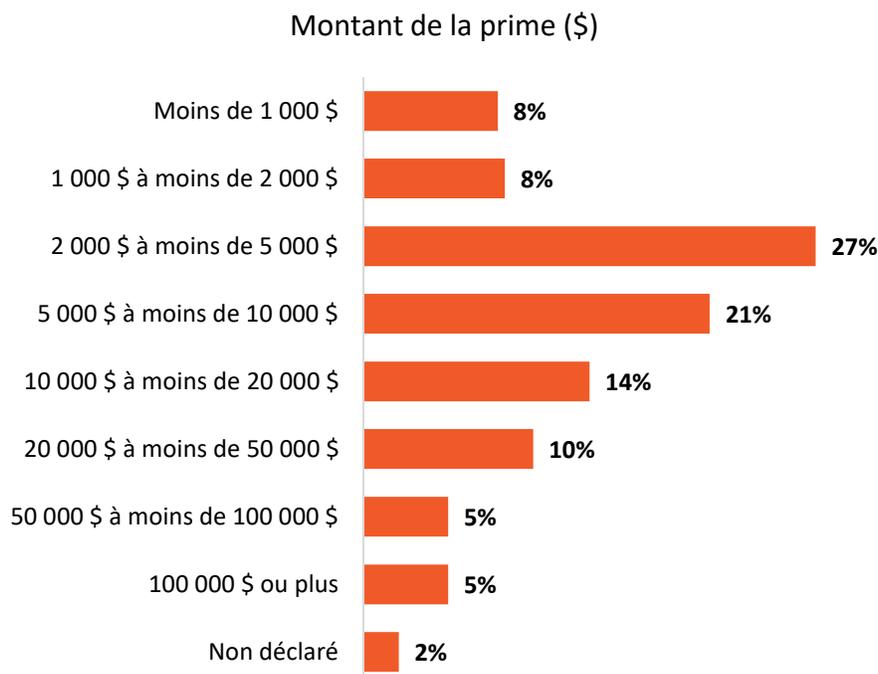
Les primes sont le plus souvent basées sur des objectifs de performance individuelle, suivis par les profits/objectifs de l'entreprise.



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	284	284	75	97	72	36	2	126 884 \$
<i>Basée sur des cibles de performance individuelle</i>	45 %	127	51 %	56 %	28 %	39 %	0 %	140 236 \$
<i>Basée sur les profits/cibles de l'entreprise</i>	27 %	77	40 %	18 %	26 %	28 %	50 %	135 519 \$
<i>Heures travaillées/facturées</i>	6 %	18	5 %	5 %	7 %	11 %	0 %	109 167 \$
<i>Heures facturées/heures supplémentaires</i>	6 %	18	5 %	5 %	7 %	11 %	0 %	109 167 \$
<i>Autres méthodes de calcul</i>	43 %	121	33 %	43 %	53 %	36 %	50 %	120 702 \$

Montant de la prime

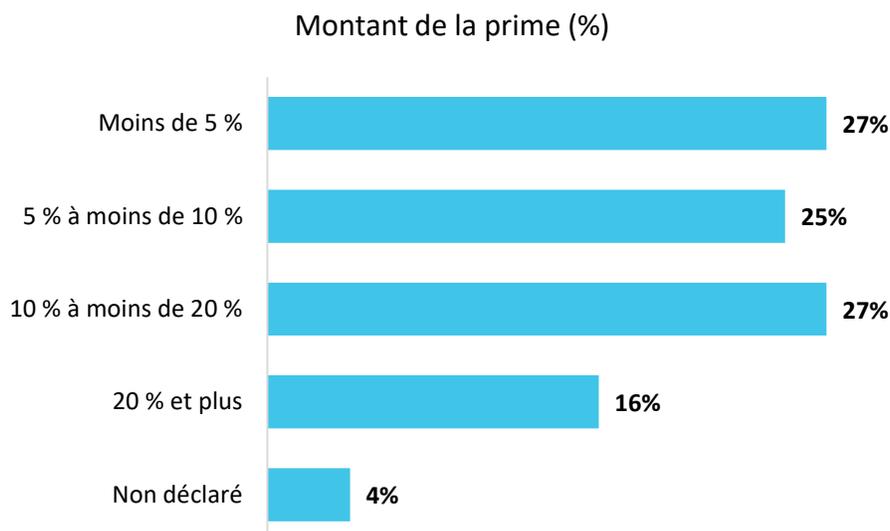
Près de la moitié des répondants qui ont reçu une prime (48 %) ont reçu un montant de 2 000 à moins de 10 000 \$. Environ un quart (24 %) ont reçu de 10 000 à moins de 50 000 \$, tandis que 10 % ont reçu 50 000 \$ ou plus.



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	237	237	46	75	76	36	3	117 152 \$
<i>Moins de 1 000 \$</i>	8 %	19	0 %	9 %	7 %	17 %	33 %	94 737 \$
<i>1 000 \$ à moins de 2 000 \$</i>	8 %	20	0 %	11 %	9 %	14 %	0 %	83 750 \$
<i>2 000 \$ à moins de 5 000 \$</i>	27 %	64	11 %	23 %	33 %	44 %	33 %	93 281 \$
<i>5 000 \$ à moins de 10 000 \$</i>	21 %	49	11 %	19 %	32 %	17 %	0 %	101 633 \$
<i>10 000 \$ à moins de 20 000 \$</i>	14 %	32	9 %	19 %	14 %	8 %	0 %	133 750 \$
<i>20 000 \$ à moins de 50 000 \$</i>	10 %	24	30 %	12 %	1 %	0 %	0 %	161 875 \$
<i>50 000 \$ à moins de 100 000 \$</i>	5 %	12	13 %	7 %	1 %	0 %	0 %	183 750 \$
<i>100 000 \$ et plus</i>	5 %	12	26 %	0 %	0 %	0 %	0 %	206 250 \$
Moyenne estimée	20 325 \$	20 325 \$	69 709 \$	12 506 \$	6 160 \$	3 446 \$	1 750 \$	

Pourcentage du montant de la prime

Parmi les personnes interrogées qui ont reçu une prime en pourcentage de leur salaire, environ un quart (25 à 27 %) ont reçu entre moins de 5 % et moins de 20 %. Seize pour cent ont reçu 20 % ou plus. La moyenne estimée est d'environ 11 %.

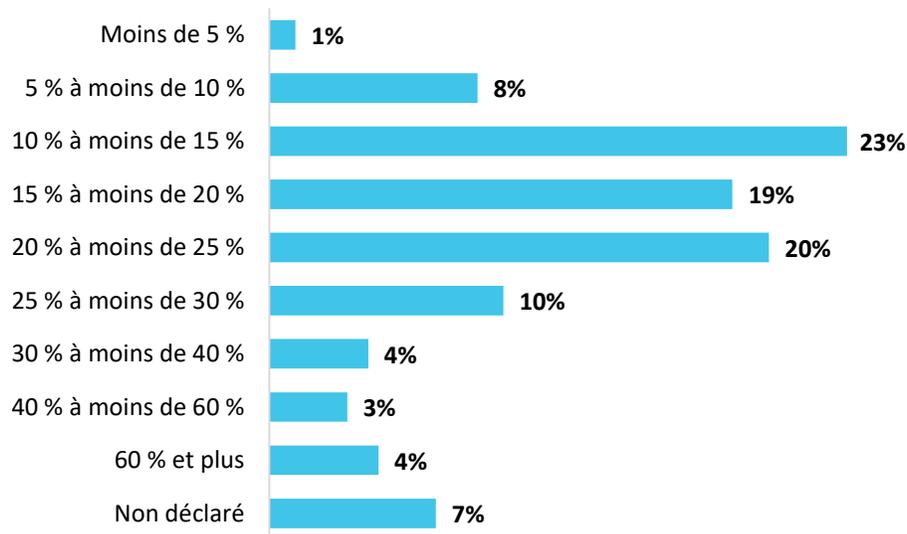


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	99	99	20	42	25	11	0	124 495 \$
<i>Moins de 5 %</i>	27 %	27	15 %	29 %	32 %	27 %	0 %	112 037 \$
<i>5 % à moins de 10 %</i>	25 %	25	30 %	19 %	24 %	45 %	0 %	123 200 \$
<i>10 % à moins de 20 %</i>	27 %	27	30 %	24 %	32 %	27 %	0 %	122 222 \$
<i>20 % ou plus</i>	16 %	16	25 %	21 %	8 %	0 %	0 %	146 875 \$
<i>Non spécifié</i>	4 %	4	0 %	7 %	4 %	0 %	0 %	142 500 \$
Moyenne estimée %	10,93	10,93	15,35	11,97	7,86	6,55	0	

Montant supplémentaire satisfaisant, en % du salaire actuel (Insatisfait/Très insatisfait à la question précédente)

Soixante-deux pour cent des répondants insatisfaits de leur prime en pourcentage du salaire déclarent que le montant supplémentaire satisfaisant se situerait entre 10 % et moins de 25 % de leur salaire actuel. Le pourcentage moyen est de 23 % du salaire actuel.

Montant supplémentaire satisfaisant, en % du salaire actuel (Insatisfait/Très insatisfait à la question précédente)

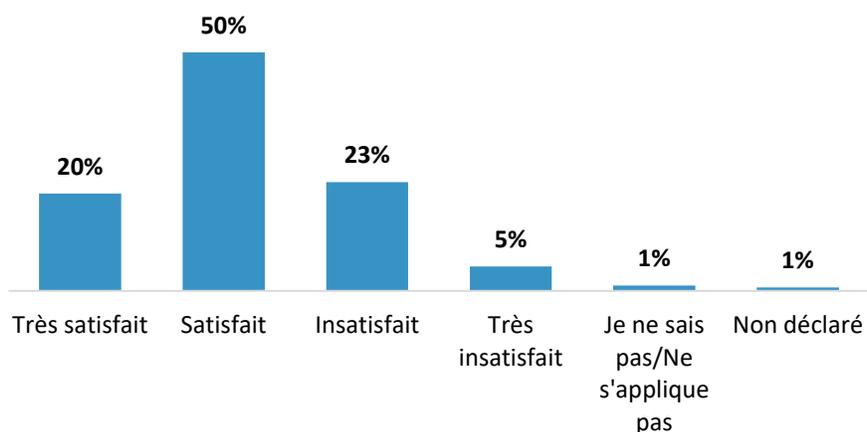


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	473	473	33	178	173	76	7	93 689 \$
Moins de 5 %	1 %	5	3 %	2 %	0 %	1 %	0 %	111 000 \$
5 % à moins de 10 %	8 %	40	0 %	8 %	10 %	8 %	14 %	94 000 \$
10 % à moins de 15 %	23 %	111	18 %	26 %	26 %	17 %	14 %	93 964 \$
15 % à moins de 20 %	19 %	89	9 %	20 %	16 %	26 %	14 %	94 438 \$
20 % à moins de 25 %	20 %	96	30 %	21 %	21 %	12 %	29 %	96 510 \$
25 % à moins de 30 %	10 %	45	15 %	7 %	9 %	14 %	0 %	90 222 \$
30 % à moins de 40 %	4 %	19	6 %	5 %	4 %	0 %	0 %	95 789 \$
40 % à moins de 60 %	3 %	15	3 %	2 %	4 %	4 %	0 %	73 333 \$
60 % ou plus	4 %	21	6 %	2 %	4 %	9 %	14 %	91 190 \$
Non spécifié	7 %	32	9 %	6 %	6 %	8 %	14 %	93 906 \$
Moyenne estimée	23,1	23,1	26,6	18,5	22,8	29,4	64,7	

Satisfaction du niveau global de la rémunération totale en 2023

Soixante-dix pour cent des répondants se déclarent Très satisfaits ou Satisfaits de leur niveau global de rémunération en 2023 (20 % sont « Très satisfaits »). Quarante et un pour cent des cadres/principaux sont « très satisfaits » de leur rémunération globale.

Satisfaction du niveau global de la rémunération totale en 2023

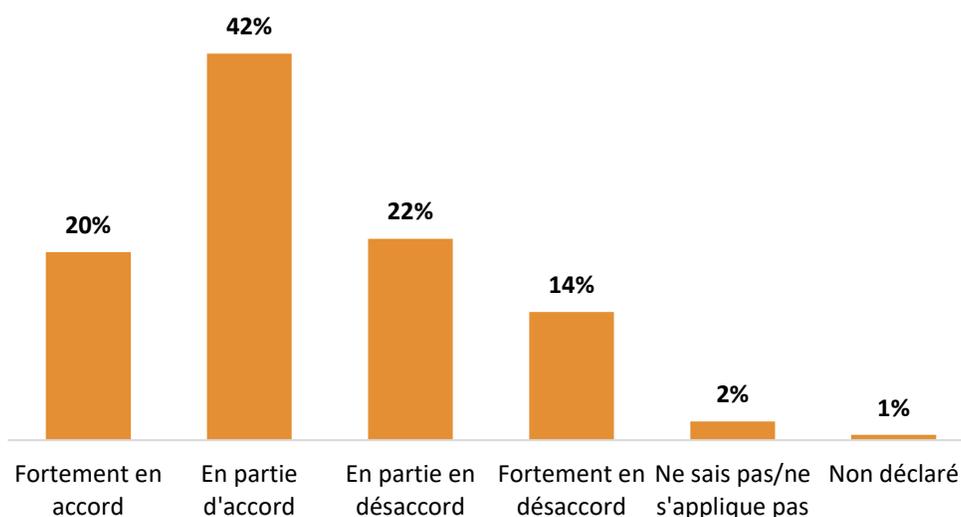


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Très satisfait</i>	20 %	345	41 %	20 %	14 %	11 %	16 %	133 609 \$
<i>Satisfait</i>	50 %	846	44 %	52 %	50 %	47 %	62 %	108 794 \$
<i>Insatisfait</i>	23 %	386	11 %	21 %	28 %	33 %	13 %	94 585 \$
<i>Très insatisfait</i>	5 %	87	1 %	5 %	8 %	5 %	2 %	89 713 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	1 %	19	1 %	0 %	1 %	2 %	7 %	90 263 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	12	1 %	1 %	0 %	2 %	0 %	112 500 \$
SATISFAIT (NET)	70 %	1191	86 %	72 %	64 %	58 %	78 %	115 982 \$
INSATISFAIT (NET)	28 %	473	12 %	26 %	35 %	38 %	16 %	93 689 \$

En accord avec : mon niveau de rémunération a évolué en fonction de mes responsabilités professionnelles

Soixante-deux pour cent des répondants sont fortement en accord ou d'accord avec le fait que leur niveau de rémunération a suivi l'évolution de leurs responsabilités professionnelles (20 % « Fortement en accord »).

En accord avec : mon niveau de rémunération a évolué en fonction de mes responsabilités professionnelles

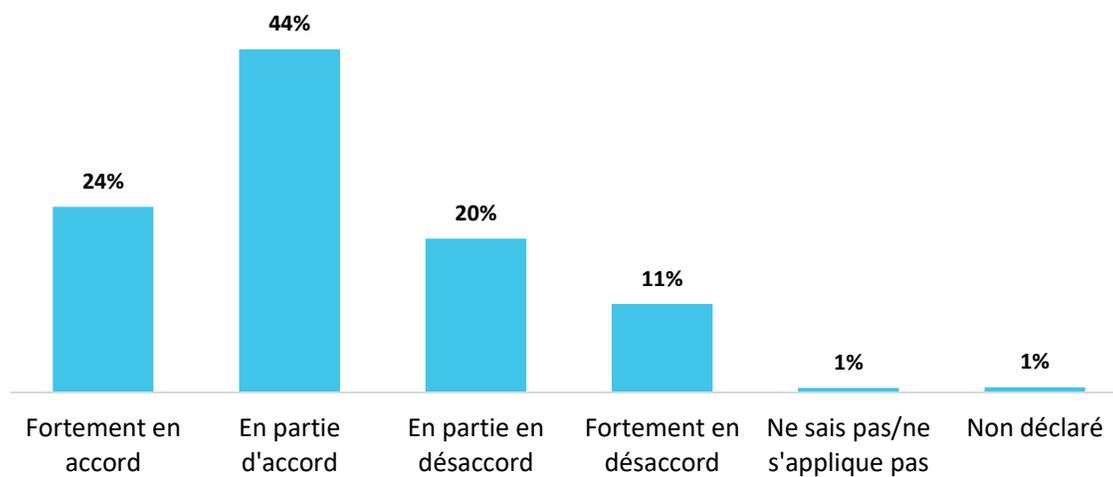


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Fortement en accord</i>	20 %	343	37 %	19 %	17 %	13 %	13 %	130 175 \$
<i>En partie d'accord</i>	42 %	706	41 %	43 %	39 %	45 %	47 %	109 433 \$
<i>En partie en désaccord</i>	22 %	368	13 %	23 %	25 %	24 %	18 %	100 448 \$
<i>Fortement en désaccord</i>	14 %	234	7 %	14 %	18 %	14 %	4 %	97 842 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	2 %	34	2 %	1 %	2 %	3 %	18 %	83 676 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	10	0 %	1 %	1 %	2 %	0 %	90 000 \$
EN ACCORD (NET)	62 %	1049	78 %	62 %	55 %	58 %	60 %	116 215 \$
EN DÉSACCORD (NET)	36 %	602	20 %	37 %	42 %	38 %	22 %	99 435 \$

En accord avec : je suis rémunéré équitablement pour le travail que je fais

Plus de deux tiers des personnes interrogées (68 %) estiment être rémunérés de manière équitable pour le travail qu'elles effectuent (24 % « Fortement en accord »). Les niveaux d'accord les plus élevés proviennent des échelons les plus élevés et des échelons les plus bas.

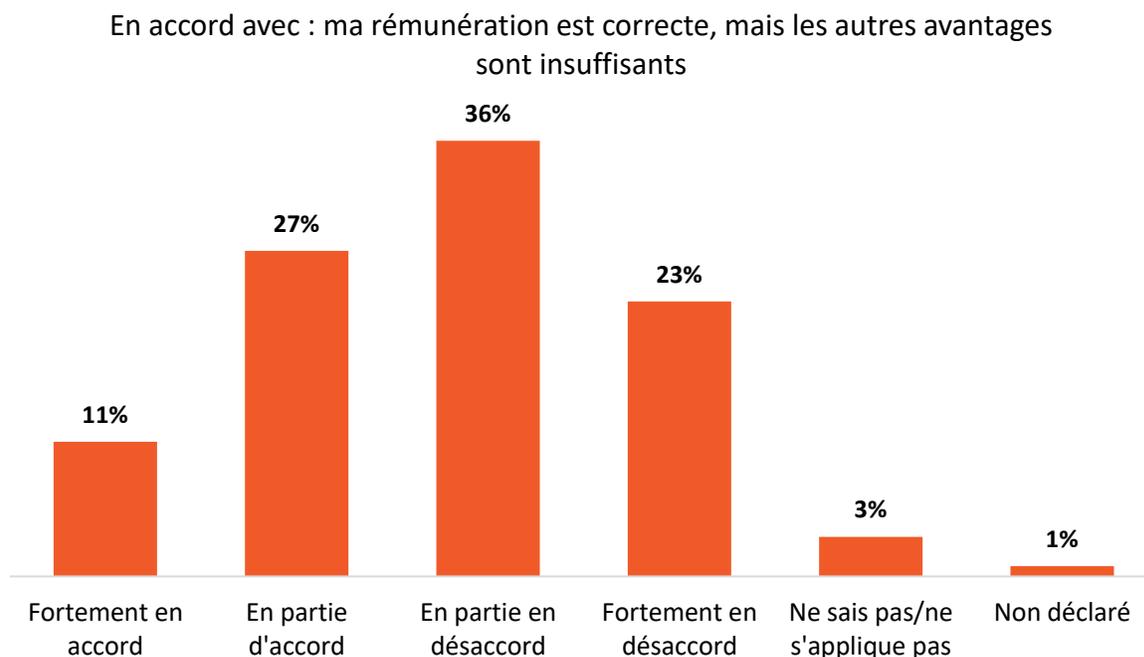
En accord avec : je suis rémunéré équitablement pour le travail que je fais



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Fortement en accord</i>	24 %	403	44 %	21 %	20 %	13 %	29 %	129 739 \$
<i>En partie d'accord</i>	44 %	745	37 %	49 %	40 %	46 %	53 %	107 799 \$
<i>En partie en désaccord</i>	20 %	334	12 %	18 %	26 %	24 %	11 %	97 545 \$
<i>Fortement en désaccord</i>	11 %	192	6 %	11 %	14 %	15 %	4 %	96 120 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	1 %	10	2 %	0 %	0 %	2 %	0 %	82 500 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	11	0 %	1 %	0 %	2 %	2 %	96 364 \$
EN ACCORD (NET)	68 %	1148	80 %	70 %	60 %	59 %	82 %	115 501 \$
EN DÉSACCORD (NET)	31 %	526	18 %	29 %	40 %	38 %	16 %	97 025 \$

En accord avec : ma rémunération est correcte, mais les autres avantages sont insuffisants

Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées (38 %) déclarent que leur rémunération est correcte, mais que les autres avantages sont insuffisants (11 % « Fortement en accord »).

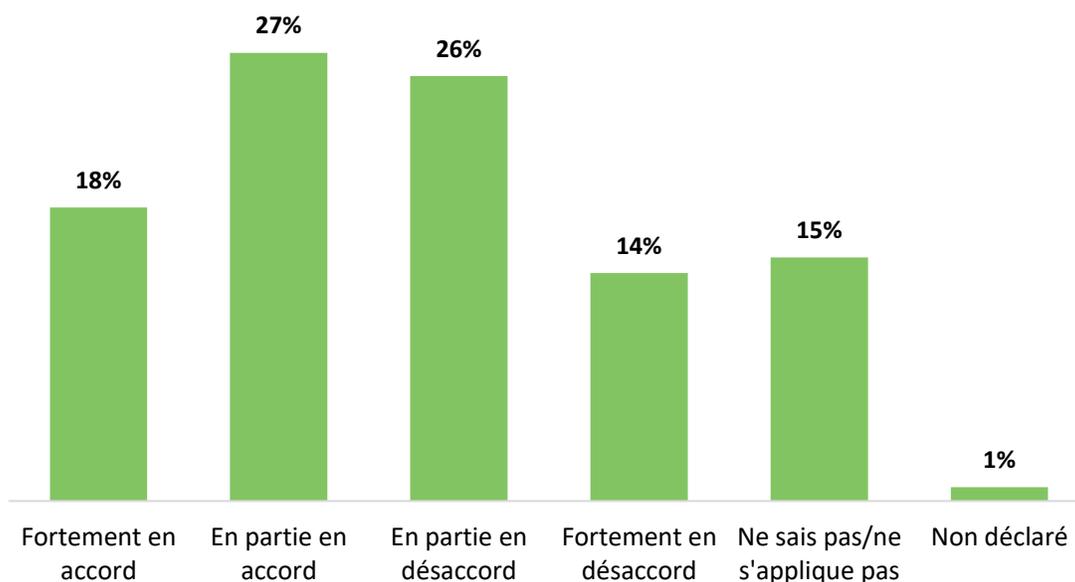


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Fortement en accord</i>	11 %	187	12 %	11 %	11 %	10 %	13 %	112 995 \$
<i>En partie d'accord</i>	27 %	452	27 %	28 %	26 %	23 %	18 %	114 580 \$
<i>En partie en désaccord</i>	36 %	605	31 %	34 %	39 %	41 %	40 %	104 355 \$
<i>Fortement en désaccord</i>	23 %	382	23 %	23 %	22 %	22 %	22 %	110 039 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	3 %	55	7 %	3 %	1 %	4 %	7 %	112 000 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	14	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	90 357 \$
EN ACCORD (NET)	38 %	639	39 %	39 %	37 %	33 %	31 %	114 116 \$
EN DÉSACCORD (NET)	58 %	987	53 %	57 %	61 %	63 %	62 %	106 555 \$

En accord avec : ma rémunération n'a pas évolué au même rythme que celle de mes pairs dans d'autres organisations

Quarante-cinq pour cent des répondants ont répondu « Fortement en accord » ou « d'accord » avec le fait que leur rémunération n'a pas suivi le rythme de leurs pairs dans d'autres organisations (18 % Fortement en accord).

En accord avec : ma rémunération n'a pas évolué au même rythme que celle de mes pairs dans d'autres organisations

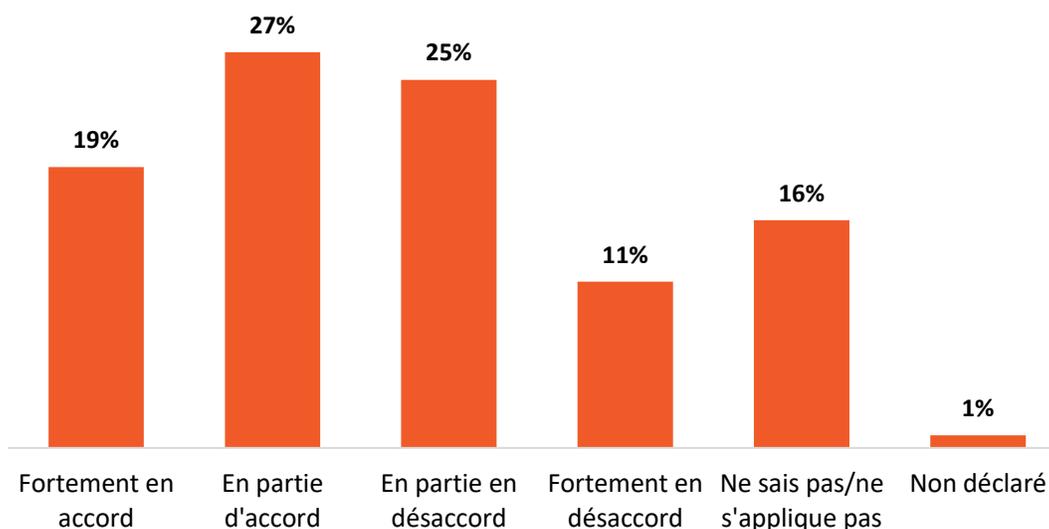


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Fortement en accord</i>	18 %	301	13 %	17 %	19 %	24 %	9 %	97 060 \$
<i>En partie d'accord</i>	27 %	460	22 %	31 %	25 %	26 %	27 %	106 207 \$
<i>En partie en désaccord</i>	26 %	436	29 %	25 %	28 %	22 %	13 %	115 241 \$
<i>Fortement en désaccord</i>	14 %	234	20 %	13 %	13 %	9 %	22 %	126 282 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	15 %	250	14 %	13 %	15 %	19 %	29 %	104 360 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	14	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	111 429 \$
EN ACCORD (NET)	45 %	761	35 %	48 %	44 %	50 %	36 %	102 589 \$
EN DÉSACCORD (NET)	40 %	670	49 %	38 %	41 %	31 %	36 %	119 097 \$

En accord avec : ma rémunération n'a pas évolué au même rythme que celle d'autres personnes ayant des qualifications professionnelles similaires

Près de la moitié des répondants (47 %) ont répondu « Fortement en accord » ou « d'accord » pour dire que leur rémunération n'a pas évolué au même rythme que celle d'autres personnes ayant des qualifications professionnelles similaires (19 % « Fortement en accord »). Ce sentiment est plus fortement exprimé par les répondants des niveaux intermédiaires, c'est-à-dire les répondants seniors, intermédiaires et juniors.

En accord avec : ma rémunération n'a pas évolué au même rythme que celle d'autres personnes ayant des qualifications professionnelles similaires

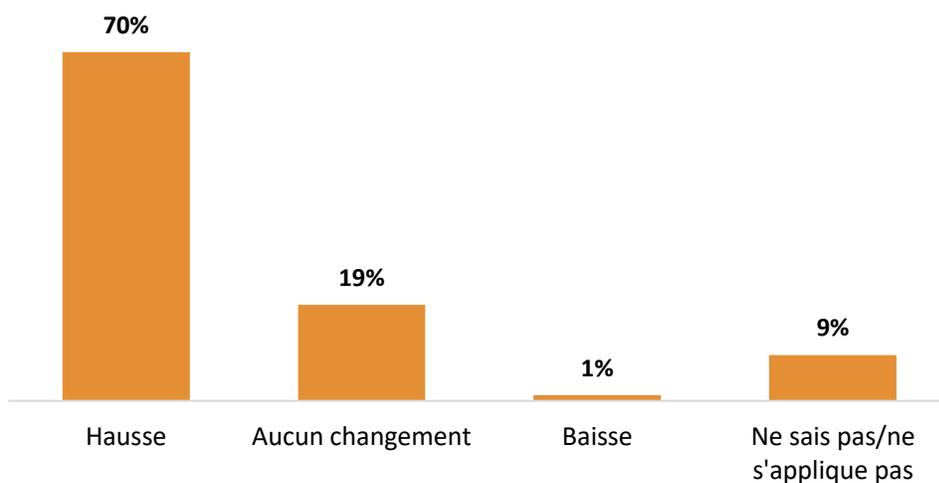


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Fortement en accord</i>	19 %	328	14 %	19 %	22 %	24 %	9 %	96 387 \$
<i>En partie d'accord</i>	27 %	462	20 %	29 %	26 %	33 %	36 %	103 669 \$
<i>En partie en désaccord</i>	25 %	430	28 %	27 %	25 %	19 %	24 %	117 512 \$
<i>Fortement en désaccord</i>	11 %	194	22 %	10 %	9 %	8 %	13 %	133 067 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	16 %	266	14 %	15 %	18 %	17 %	18 %	104 868 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	15	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	117 667 \$
EN ACCORD (NET)	47 %	790	34 %	48 %	48 %	57 %	44 %	100 646 \$
EN DÉSACCORD (NET)	37 %	624	50 %	37 %	34 %	26 %	38 %	122 348 \$

Prévoit une augmentation ou une diminution du salaire de base en 2024

Soixante-dix pour cent des répondants prévoient une augmentation de leur salaire de base en 2024. Quatre-vingt-sept pour cent des personnes occupant un poste de niveau Entrée s'attendent à une augmentation.

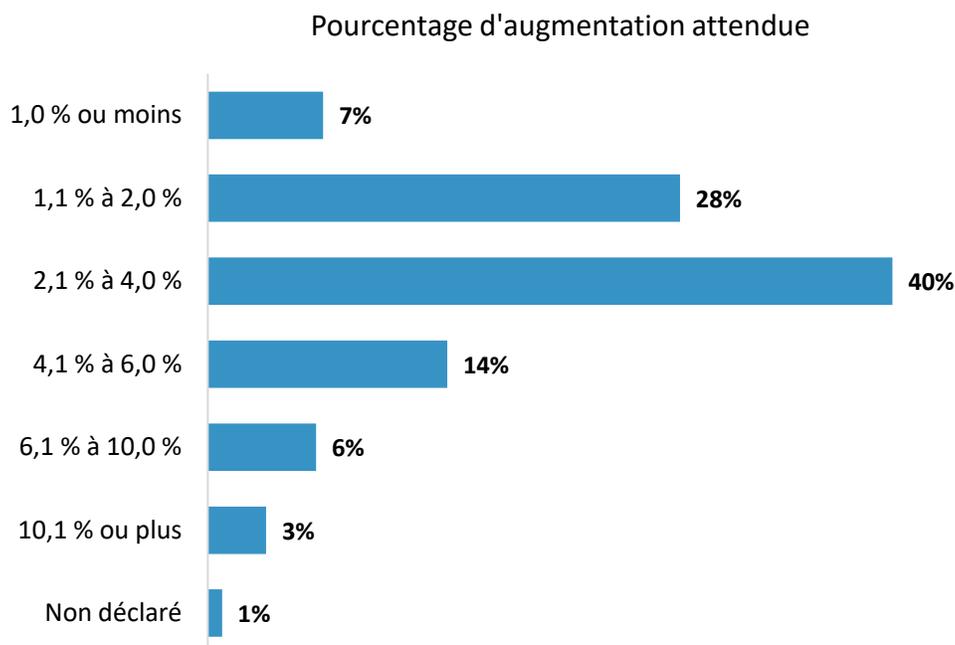
Prévoit une augmentation ou une diminution de son salaire de base en 2024



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Hausse</i>	70 %	1187	63 %	66 %	78 %	70 %	87 %	109 305 \$
<i>Aucun changement</i>	19 %	327	22 %	24 %	14 %	15 %	7 %	112 141 \$
<i>Baisse</i>	1 %	19	1 %	1 %	0 %	2 %	0 %	113 421 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	9 %	156	14 %	9 %	7 %	12 %	7 %	105 160 \$

Pourcentage d'augmentation attendue

Quarante pour cent des personnes interrogées s'attendent à une augmentation de salaire en 2024 comprise entre 2,1 % et 4,0 %. En moyenne, les répondants s'attendent à une augmentation de 3,3 %.

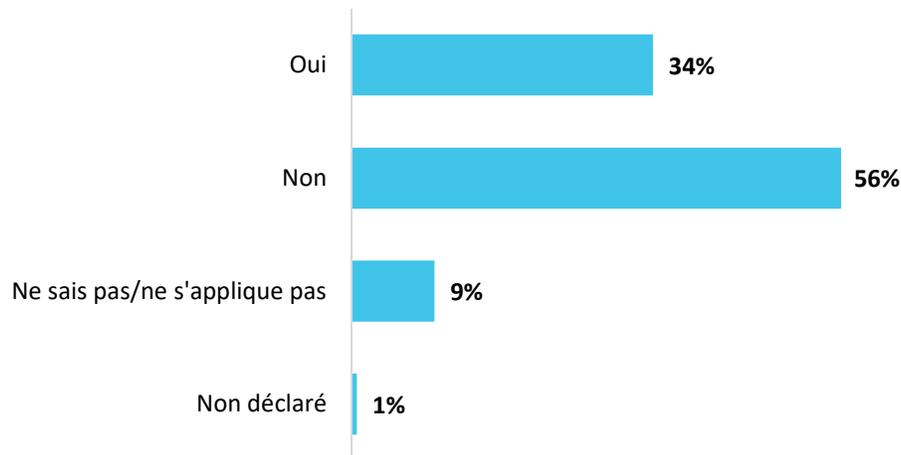


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1187	1187	170	442	382	138	39	109 305 \$
1,0 % ou moins	7 %	81	4 %	8 %	7 %	6 %	13 %	99 877 \$
1,1 % à 2,0 %	28 %	331	22 %	33 %	25 %	25 %	26 %	106 511 \$
2,1 % à 4,0 %	40 %	480	41 %	42 %	41 %	41 %	21 %	109 823 \$
4,1 % à 6,0 %	14 %	168	22 %	10 %	15 %	15 %	15 %	116 875 \$
6,1 % à 10,0 %	6 %	76	6 %	5 %	7 %	10 %	8 %	109 145 \$
10,1 % ou plus	3 %	41	5 %	2 %	3 %	1 %	15 %	114 634 \$
Moyenne estimée	3,33	3,33	3,79	2,95	3,38	3,42	4,41	

Aspects du travail qui ne sont pas correctement rémunérés

Un tiers des personnes interrogées (34 %) estiment que certains aspects de leur travail ne sont pas correctement rémunérés.

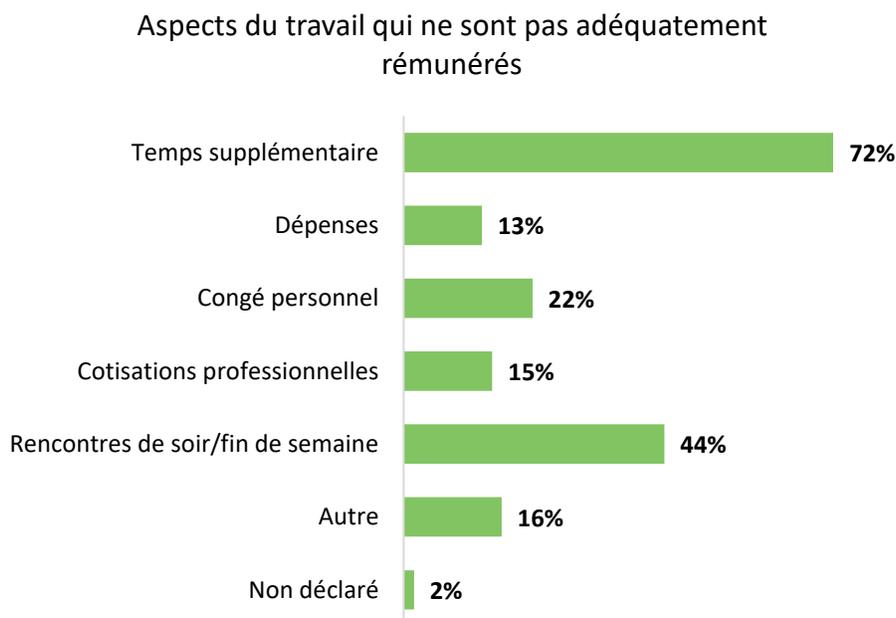
Certains aspects du travail ne sont pas correctement rémunérés, par exemple les heures supplémentaires, les dépenses, les indemnités de maladie, etc.



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Oui</i>	34 %	581	29 %	39 %	33 %	31 %	27 %	109 225 \$
<i>Non</i>	56 %	944	55 %	53 %	60 %	59 %	58 %	110 048 \$
<i>Ne sais pas/ne s'applique pas</i>	9 %	160	16 %	8 %	7 %	10 %	16 %	106 625 \$

Aspects du travail qui ne sont pas correctement rémunérés

Près des trois quarts des personnes interrogées (72 %) déclarent ne pas être correctement rémunérées pour les heures supplémentaires, tandis que 44 % déclarent ne pas être correctement rémunérées pour les réunions de soir ou de fin de semaine.

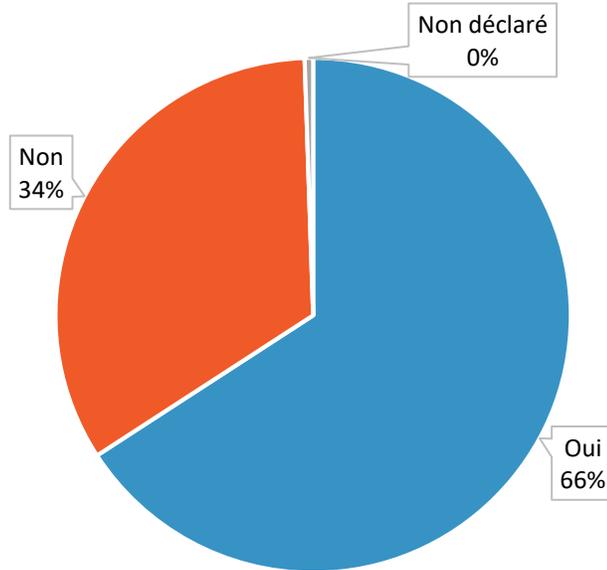


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	581	581	78	261	159	61	12	109 225 \$
<i>Heures supplémentaires</i>	72 %	417	77 %	75 %	70 %	62 %	33 %	112 770 \$
<i>Dépenses</i>	13 %	76	8 %	12 %	16 %	16 %	8 %	96 382 \$
<i>Congé personnel</i>	22 %	125	14 %	16 %	27 %	38 %	50 %	95 480 \$
<i>Cotisations professionnelles</i>	15 %	86	8 %	15 %	17 %	18 %	33 %	95 116 \$
<i>Rencontres de soir/fin de semaine</i>	44 %	253	50 %	50 %	38 %	26 %	25 %	113 439 \$
<i>Autre</i>	16 %	95	17 %	16 %	16 %	16 %	17 %	106 421 \$

Autres moyens (autres que l'argent) de récompenser le travail

Deux tiers des personnes interrogées (66 %) déclarent qu'il existe d'autres moyens non monétaires de récompenser le travail.

Il existe d'autres moyens (autres que l'argent) de récompenser le travail, par exemple la reconnaissance, des responsabilités accrues ou des vacances

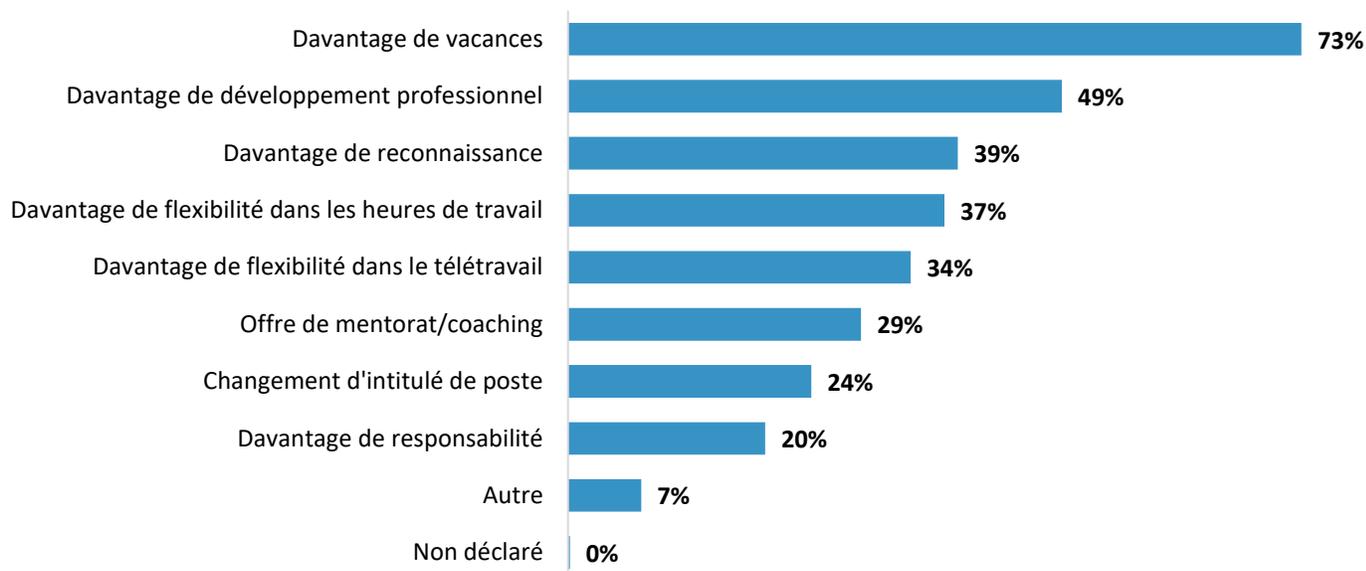


	TOTAL		Niveau d'emploi				
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45
<i>Oui</i>	66 %	1116	43 %	65 %	78 %	72 %	58 %
<i>Non</i>	34 %	570	56 %	34 %	22 %	27 %	42 %

Autres moyens (autres que l'argent) de récompenser le travail

Les cinq principaux moyens non monétaires d'être récompensé pour son travail sont : plus de vacances (73 %), plus de développement professionnel (49 %), plus de reconnaissance (39 %), plus de flexibilité dans les horaires de travail (37 %) et plus de flexibilité dans le travail à domicile (34 %).

Autres moyens (autres que l'argent) d'être récompensé pour le travail



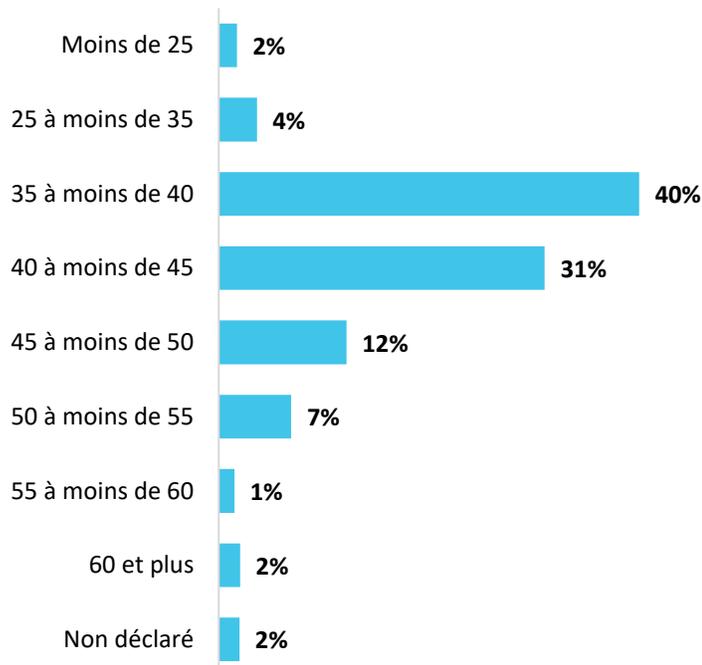
	TOTAL		Niveau d'emploi				
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée
TOTAL DES RÉPONDANTS	1116	1116	117	437	382	143	26
<i>Davantage de vacances</i>	73 %	811	63 %	68 %	78 %	80 %	73 %
<i>Davantage de responsabilités</i>	20 %	218	7 %	17 %	22 %	30 %	27 %
<i>Davantage de reconnaissance</i>	39 %	431	29 %	40 %	40 %	38 %	31 %
<i>Changement d'intitulé de poste</i>	24 %	269	7 %	22 %	27 %	34 %	35 %
<i>Davantage de développement professionnel</i>	49 %	546	38 %	46 %	52 %	55 %	69 %
<i>Offre de mentorat/coaching</i>	29 %	324	18 %	30 %	30 %	34 %	27 %
<i>Davantage de flexibilité dans les heures de travail</i>	37 %	416	27 %	37 %	35 %	50 %	42 %
<i>Davantage de flexibilité dans le télétravail</i>	34 %	379	18 %	33 %	35 %	45 %	42 %

Main-d'œuvre et travail

Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine au cours des 12 derniers mois

Les personnes interrogées travaillent en moyenne 40 heures par semaine. Soixante et onze pour cent travaillent entre 35 et moins de 45 heures par semaine.

Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine au cours des 12 derniers mois

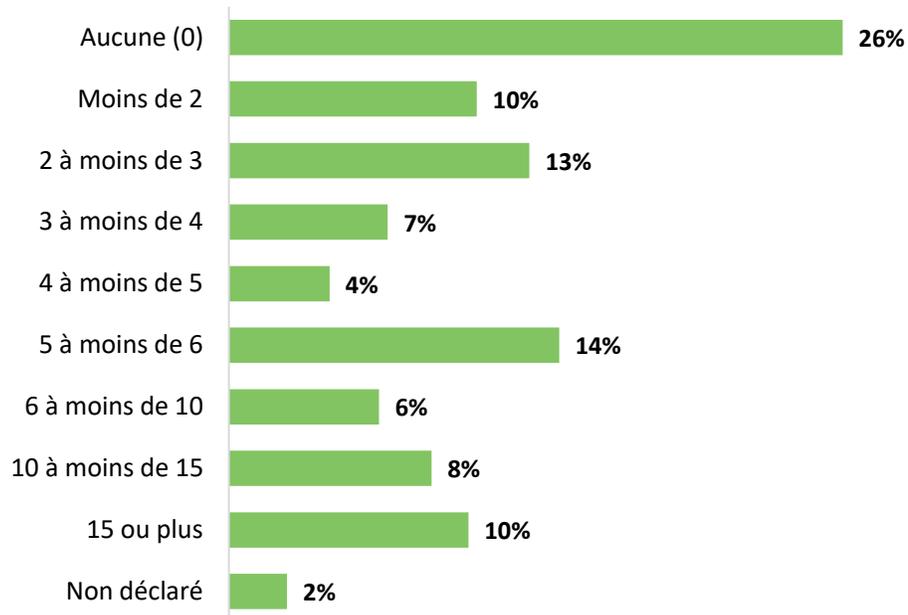


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Moins de 25</i>	2 %	29	5 %	1 %	1 %	1 %	0 %	82 414 \$
<i>25 à moins de 35</i>	4 %	61	9 %	3 %	2 %	3 %	9 %	102 951 \$
<i>35 à moins de 40</i>	40 %	672	10 %	36 %	53 %	55 %	58 %	95 424 \$
<i>40 à moins de 45</i>	31 %	521	29 %	33 %	29 %	29 %	31 %	110 355 \$
<i>45 à moins de 50</i>	12 %	204	19 %	14 %	9 %	6 %	0 %	127 525 \$
<i>50 à moins de 55</i>	7 %	116	18 %	7 %	3 %	3 %	0 %	145 431 \$
<i>55 à moins de 60</i>	1 %	25	3 %	2 %	0 %	0 %	0 %	146 600 \$
<i>60 ou plus</i>	2 %	34	6 %	2 %	1 %	2 %	0 %	157 647 \$
<i>Non déclaré</i>	2 %	33	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %	100 455 \$
Moyenne estimée	39,9	39,9	42	40,4	38,7	38,6	36,8	

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine normale au cours des 12 derniers mois

Les personnes interrogées déclarent effectuer en moyenne 5,7 heures supplémentaires par mois.

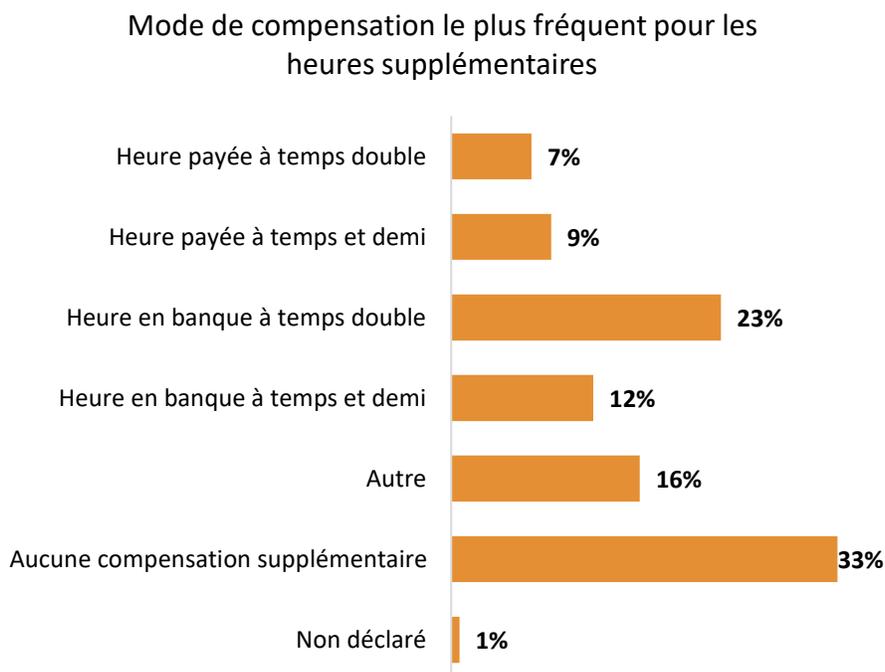
Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine normale au cours des 12 derniers mois



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Aucune (0)</i>	26 %	433	24 %	22 %	26 %	33 %	51 %	101 605 \$
<i>Moins de 2</i>	10 %	175	3 %	8 %	16 %	15 %	16 %	92 800 \$
<i>2 à moins de 3</i>	13 %	212	5 %	13 %	15 %	15 %	16 %	101 887 \$
<i>3 à moins de 4</i>	7 %	112	5 %	7 %	7 %	7 %	7 %	103 616 \$
<i>4 à moins de 5</i>	4 %	71	3 %	5 %	5 %	4 %	0 %	106 761 \$
<i>5 à moins de 6</i>	14 %	233	18 %	15 %	12 %	8 %	2 %	116 395 \$
<i>6 à moins de 10</i>	6 %	106	9 %	7 %	5 %	3 %	2 %	122 264 \$
<i>10 à moins de 15</i>	8 %	143	16 %	10 %	4 %	4 %	0 %	133 287 \$
<i>15 et plus</i>	10 %	169	15 %	10 %	7 %	10 %	4 %	122 929 \$
<i>Non déclaré</i>	2 %	41	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	111 707 \$
Moyenne estimée	5,7	5,7	7,5	6,2	4,7	4,8	2,4	

Mode de compensation le plus fréquent pour les heures supplémentaires

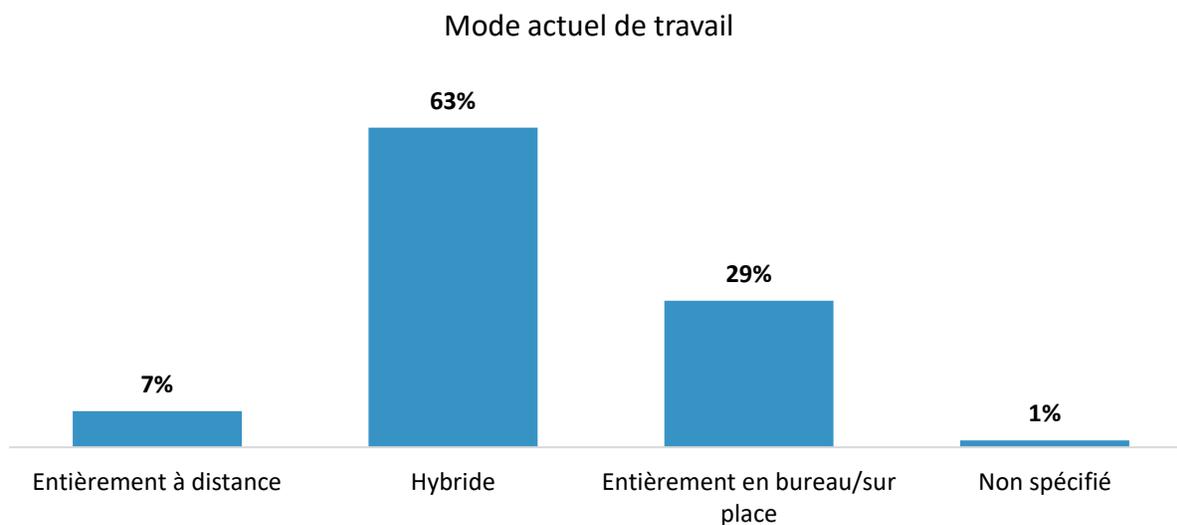
Un tiers des personnes interrogées (33 %) déclarent ne pas percevoir de rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires effectuées. C'est le plus souvent le cas des cadres et des directeurs. Un autre tiers (35 %) reçoit ses heures en banque en temps double (23 %) ou à taux et demi (12 %).



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 448 \$
<i>Heure payée à temps double</i>	7 %	116	8 %	6 %	6 %	9 %	18 %	98 879 \$
<i>Heure payée à temps et demi</i>	9 %	144	1 %	7 %	13 %	12 %	20 %	89 549 \$
<i>Heure en banque à temps double</i>	23 %	389	9 %	23 %	28 %	24 %	33 %	99 743 \$
<i>Heure en banque à temps et demi</i>	12 %	205	2 %	10 %	18 %	19 %	13 %	92 341 \$
<i>Journées de vacances additionnelles</i>	2 %	38	6 %	3 %	0 %	1 %	0 %	143 684 \$
<i>Autre entente congé/remplacement</i>	7 %	126	8 %	9 %	6 %	6 %	0 %	118 373 \$
<i>Autre entente de paiement</i>	2 %	38	4 %	2 %	2 %	1 %	0 %	120 395 \$
<i>Autre</i>	2 %	29	2 %	1 %	2 %	3 %	0 %	98 621 \$
<i>Aucune compensation supplémentaire</i>	35 %	597	59 %	38 %	25 %	25 %	13 %	124 263 \$

Mode de travail actuel

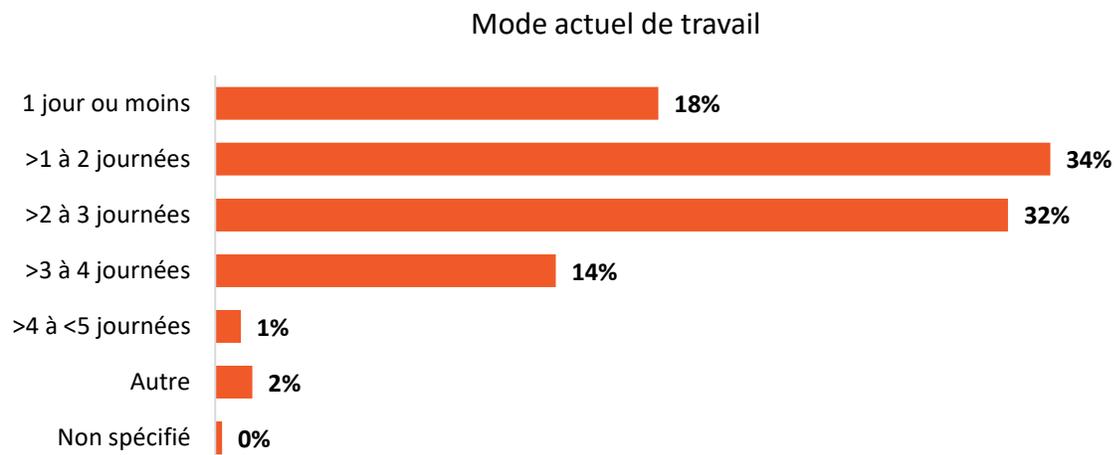
À la suite de la pandémie, près de deux tiers des personnes interrogées (63 %) disposent d'un modèle de travail hybride.



TOTAL			
	%	N	Salaire moy.
Mode actuel de travail			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 449 \$
Entièrement à distance	7 %	120	108 958 \$
Hybride	63 %	1064	107 970 \$
Entièrement en bureau/sur place	29 %	488	112 982 \$
Non déclaré	1 %	23	105 435 \$

Mode de travail actuel : jours de semaine au bureau

Deux tiers des personnes interrogées (66 %) travaillent plus d'un à trois jours par semaine au bureau.

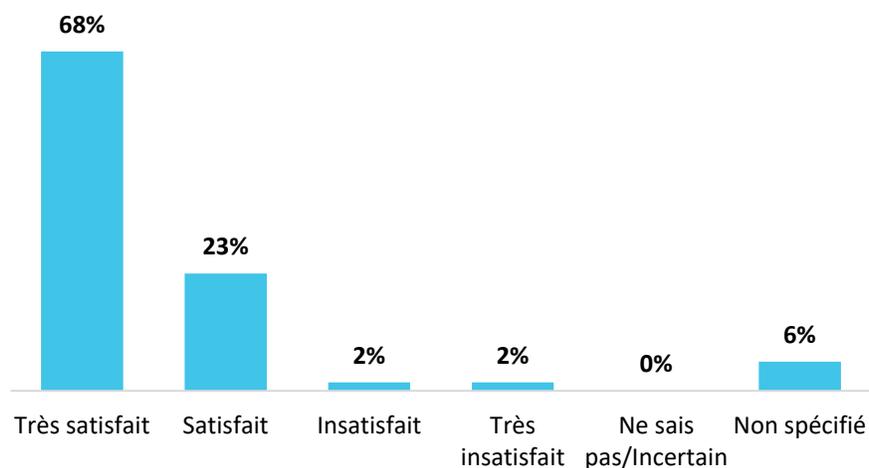


<i>Mode actuel de travail</i>	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
TOTAL DES RÉPONDANTS	1064	1064	107 970 \$
<i>1 jour ou moins</i>	18 %	190	115 737 \$
<i>>1 à 2 jours</i>	34 %	358	106 313 \$
<i>>2 à 3 jours</i>	32 %	340	106 632 \$
<i>>3 à 4 jours</i>	14 %	146	104 726 \$
<i>>4 à <5 jours</i>	1 %	11	97 727 \$
<i>Autre</i>	2 %	16	116 875 \$
<i>Non déclaré</i>	0 %	3	113 333 \$
Moyenne	2,45	2,45	

Satisfaction du mode de travail : entièrement à distance

Parmi les répondants qui travaillent entièrement à distance, 91 % sont « Très satisfaits » ou « satisfaits » de leur mode de travail (68 % sont « Très satisfaits »).

Satisfaction du mode de travail : entièrement à distance

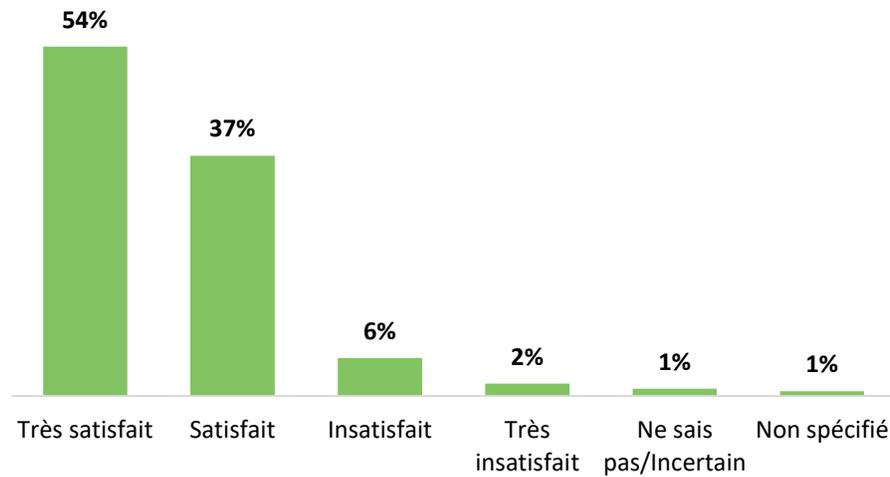


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Satisfaction du mode de travail : entièrement à distance			
TOTAL DES RÉPONDANTS	120	120	108 958 \$
Très satisfait	68 %	81	115 247 \$
Satisfait	23 %	28	88 214 \$
Insatisfait	2 %	2	90 000 \$
Très insatisfait	2 %	2	110 000 \$
Non déclaré	6 %	7	124 286 \$
SATISFAIT (NET)	91 %	109	108 303 \$
INSATISFAIT (NET)	3 %	4	100 000 \$

Satisfaction du mode de travail : hybride

Parmi les répondants qui travaillent avec un modèle hybride, 91 % sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de leur mode de travail (54 % sont « Très satisfaits »).

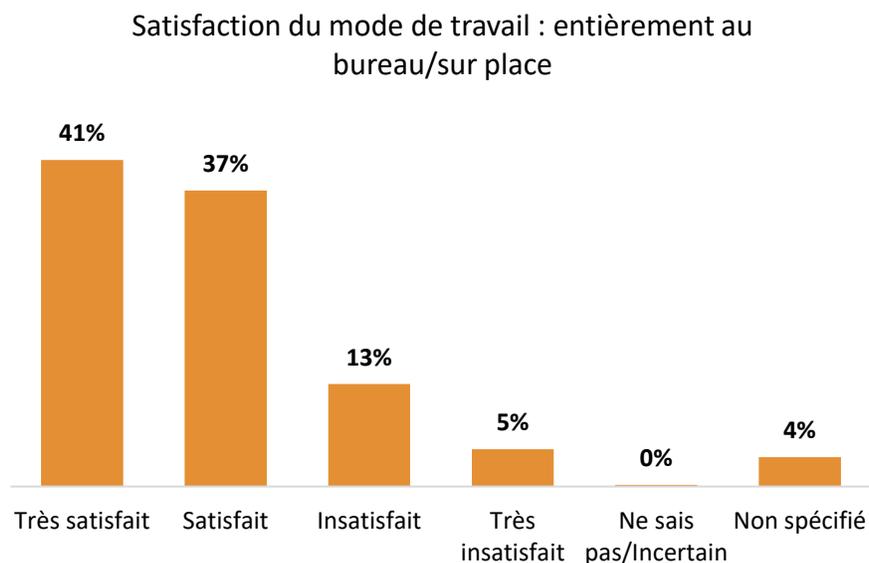
Satisfaction du mode de travail : hybride



	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Satisfaction du mode de travail : hybride			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1064	1064	107 970 \$
<i>Très satisfait</i>	54 %	570	109 939 \$
<i>Satisfait</i>	37 %	392	106 684 \$
<i>Insatisfait</i>	6 %	62	100 806 \$
<i>Très insatisfait</i>	2 %	20	105 500 \$
<i>Ne sais pas/incertain</i>	1 %	12	93 333 \$
SATISFAIT (NET)	90 %	962	108 612 \$
INSATISFAIT (NET)	8 %	82	101 951 \$

Satisfaction du mode de travail : entièrement au bureau/sur place

Parmi les répondants qui travaillent entièrement au bureau ou sur place, 78 % sont « Très satisfaits » ou satisfaits de leur mode de travail (41 % sont « Très satisfaits »).

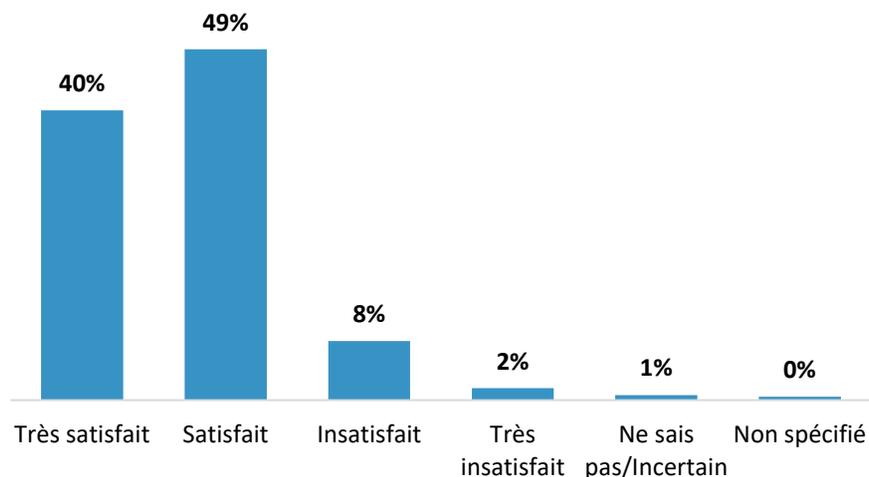


TOTAL			
	%	N	Salaire moy.
Satisfaction du mode de travail : entièrement au bureau/sur place			
TOTAL DES RÉPONDANTS	488	488	112 982 \$
<i>Très satisfait</i>	41 %	201	128 955 \$
<i>Satisfait</i>	37 %	182	103 544 \$
<i>Insatisfait</i>	13 %	63	90 317 \$
<i>Très insatisfait</i>	5 %	23	100 652 \$
<i>Ne sais pas/incertain</i>	0 %	1	100 000 \$
<i>Non déclaré</i>	4 %	18	125 833 \$
SATISFAIT (NET)	78 %	383	116 880 \$
INSATISFAIT (NET)	18 %	86	93 081 \$

Satisfaction du travail dans l'ensemble

Quatre-vingt-neuf pour cent (89 %) des répondants sont « Très satisfaits » ou « satisfaits » de leur emploi en général (40 % sont « Très satisfaits »). Ceux qui sont satisfaits ont également un salaire moyen plus élevé que ceux qui sont insatisfaits.

Satisfaction de : votre travail dans l'ensemble

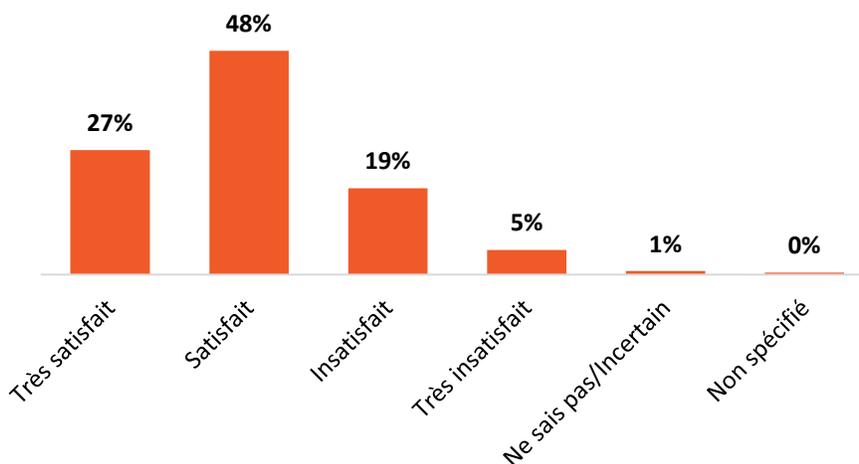


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre travail dans l'ensemble								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Très satisfait</i>	40 %	682	63 %	39 %	31 %	31 %	56 %	118 394 \$
<i>Satisfait</i>	49 %	826	32 %	50 %	54 %	58 %	38 %	104 128 \$
<i>Insatisfait</i>	8 %	139	2 %	8 %	12 %	7 %	7 %	99 784 \$
<i>Très insatisfait</i>	2 %	28	3 %	1 %	2 %	2 %	0 %	107 679 \$
<i>Ne sais pas/incertain</i>	1 %	12	0 %	0 %	1 %	2 %	0 %	80 417 \$
<i>Non déclaré</i>	0 %	8	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	113 750 \$
SATISFAIT (NET)	89 %	1508	95 %	89 %	85 %	89 %	93 %	110 580 \$
INSATISFAIT (NET)	10 %	167	5 %	10 %	14 %	9 %	7 %	101 108 \$

Satisfaction du salaire de base

Les trois quarts des répondants (75 %) sont « Très satisfaits » ou « satisfaits » de leur salaire de base (27 % sont « Très satisfaits »). Sans surprise, le niveau de satisfaction semble être en corrélation avec le montant du salaire. Les personnes occupant des postes à responsabilité ont des niveaux de satisfaction plus élevés. Le niveau de satisfaction en 2023 a baissé par rapport à celui de 2019 (79 %).

Satisfaction de : votre salaire de base

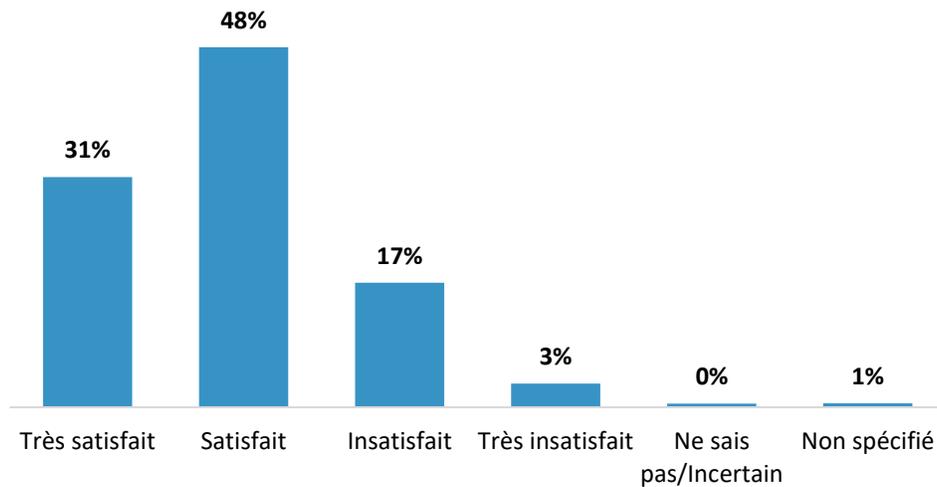


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre salaire de base								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	27 %	454	52 %	28 %	18 %	13 %	11 %	132 588 \$
Satisfait	48 %	816	37 %	51 %	50 %	46 %	62 %	106 759 \$
Insatisfait	19 %	315	6 %	15 %	25 %	31 %	22 %	91 016 \$
Très insatisfait	5 %	90	3 %	5 %	7 %	8 %	4 %	88 778 \$
Ne sais pas/incertain	1 %	13	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %	72 692 \$
Non déclaré	0 %	7	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	85 714 \$
SATISFAIT (NET)	75 %	1270	89 %	79 %	68 %	60 %	73 %	115 992 \$
INSATISFAIT (NET)	24 %	405	9 %	20 %	31 %	39 %	27 %	90 519 \$

Satisfaction de l'équilibre de vie/travail

Soixante-dix-neuf pour cent des personnes interrogées sont « Très satisfaites » ou « Satisfaites » de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (31 % sont « Très satisfaites »). Les personnes dont le salaire moyen est plus élevé et qui occupent des postes plus élevés sont plus insatisfaites de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

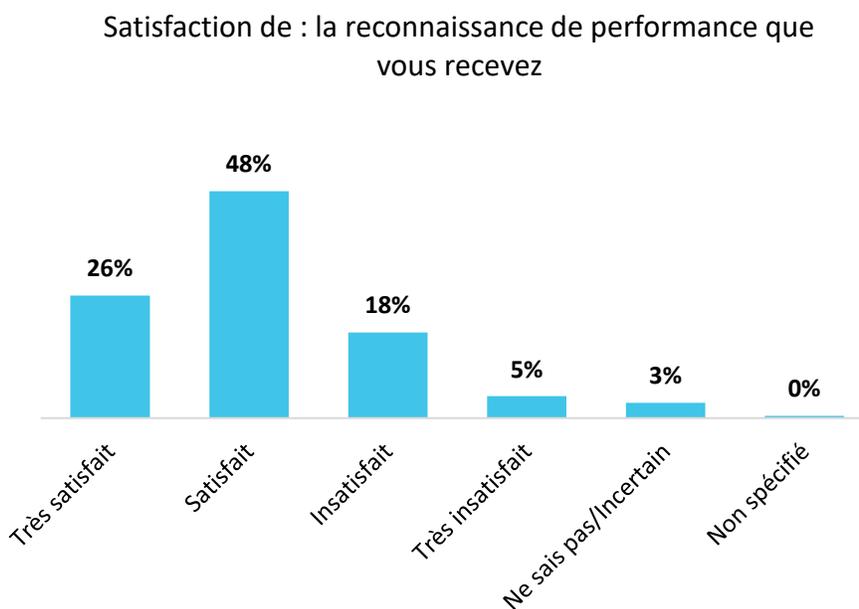
Satisfaction de : votre équilibre travail/vie personnelle



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre équilibre travail/vie personnelle								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	31 %	523	35 %	29 %	30 %	30 %	53 %	109 637 \$
Satisfait	48 %	818	42 %	50 %	49 %	52 %	36 %	107 855 \$
Insatisfait	17 %	283	20 %	17 %	15 %	14 %	11 %	114 240 \$
Très insatisfait	3 %	54	4 %	3 %	3 %	3 %	0 %	111 852 \$
Ne sais pas/incertain	0 %	8	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	92 500 \$
Non déclaré	1 %	9	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	93 333 \$
SATISFAIT (NET)	79 %	1341	77 %	79 %	80 %	82 %	89 %	108 550 \$
INSATISFAIT (NET)	20 %	337	23 %	20 %	18 %	17 %	11 %	113 858 \$

Satisfaction de la reconnaissance de performance

Environ trois quarts des répondants (74 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de la reconnaissance des performances qu'ils reçoivent (26 % sont « Très satisfaits »).

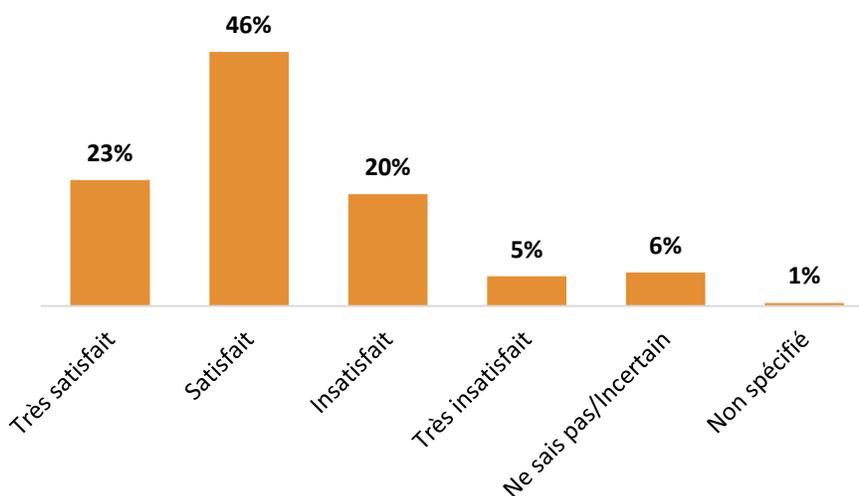


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : la reconnaissance de performance que vous recevez								
TOTAL DES RÉPONDANTS		1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	26 %	438	39 %	24 %	21 %	23 %	49 %	118 276 \$
Satisfait	48 %	810	44 %	49 %	49 %	49 %	33 %	107 512 \$
Insatisfait	18 %	306	10 %	20 %	22 %	15 %	7 %	107 745 \$
Très insatisfait	5 %	78	3 %	4 %	6 %	6 %	2 %	93 205 \$
Ne sais pas/incertain	3 %	55	4 %	3 %	2 %	6 %	9 %	102 273 \$
Non déclaré	0 %	8	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	95 000 \$
SATISFAIT (NET)	74 %	1248	83 %	72 %	70 %	73 %	82 %	111 290 \$
INSATISFAIT (NET)	23 %	384	13 %	24 %	28 %	21 %	9 %	104 792 \$

Satisfaction des opportunités d'avancement

Plus des deux tiers des répondants (68 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » des possibilités d'avancement (23 % sont « Très satisfaits »). Le petit échantillon de répondants du niveau « Entrée » semble être satisfait (78 %) de ses possibilités d'avancement.

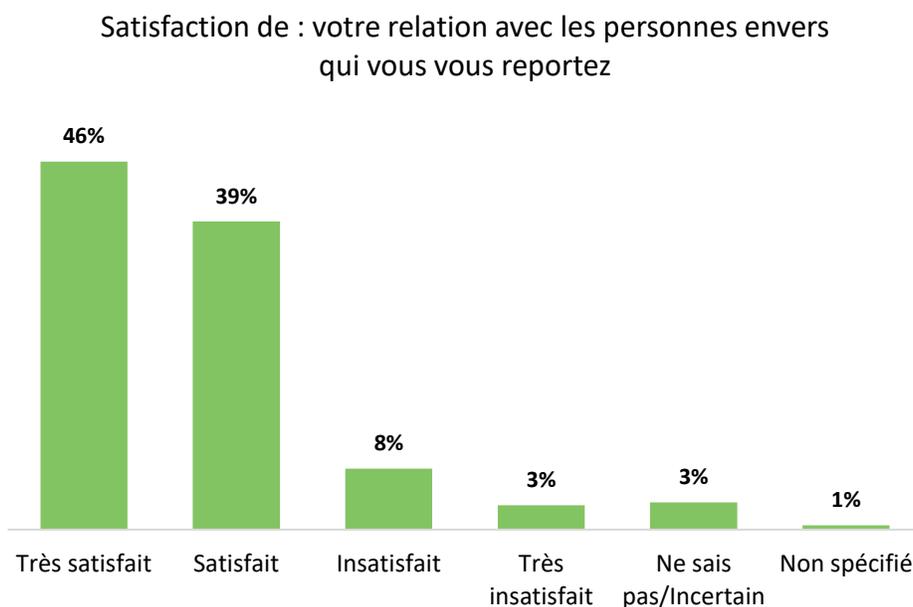
Satisfaction des : opportunités d'avancement



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction des : opportunités d'avancement								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
<i>Très satisfait</i>	23 %	382	38 %	20 %	18 %	20 %	33 %	121 283 \$
<i>Satisfait</i>	46 %	772	45 %	48 %	42 %	47 %	44 %	110 181 \$
<i>Insatisfait</i>	20 %	340	4 %	21 %	30 %	20 %	9 %	100 412 \$
<i>Très insatisfait</i>	5 %	90	1 %	6 %	7 %	5 %	0 %	94 389 \$
<i>Ne sais pas/incertain</i>	6 %	102	10 %	5 %	4 %	9 %	13 %	103 284 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	9	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	106 111 \$
SATISFAIT (NET)	68 %	1154	83 %	68 %	59 %	67 %	78 %	113 856 \$
INSATISFAIT (NET)	25 %	430	6 %	27 %	36 %	24 %	9 %	99 151 \$

Satisfaction de la relation avec les personnes envers qui vous vous reportez

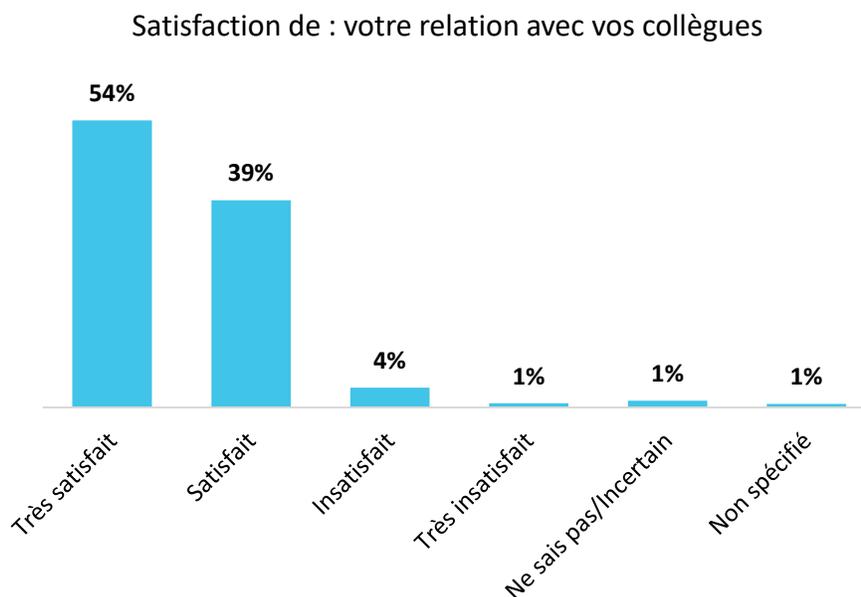
Quatre-vingt-cinq pour cent des répondants (85 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de leur relation avec leurs supérieurs hiérarchiques (46 % sont « Très satisfaits »).



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre relation avec les personnes envers qui vous vous reportez								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	46 %	787	49 %	45 %	44 %	51 %	51 %	110 184 \$
Satisfait	39 %	659	31 %	42 %	42 %	35 %	38 %	108 513 \$
Insatisfait	8 %	130	7 %	8 %	8 %	7 %	7 %	111 462 \$
Très insatisfait	3 %	52	1 %	3 %	4 %	5 %	0 %	90 865 \$
Ne sais pas/incertain	3 %	58	11 %	2 %	2 %	2 %	4 %	122 759 \$
Non déclaré	1 %	9	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	106 111 \$
SATISFAIT (NET)	85 %	1446	80 %	87 %	85 %	86 %	89 %	109 423 \$
INSATISFAIT (NET)	11 %	182	8 %	11 %	12 %	12 %	7 %	105 577 \$

Satisfaction de la relation avec les collègues

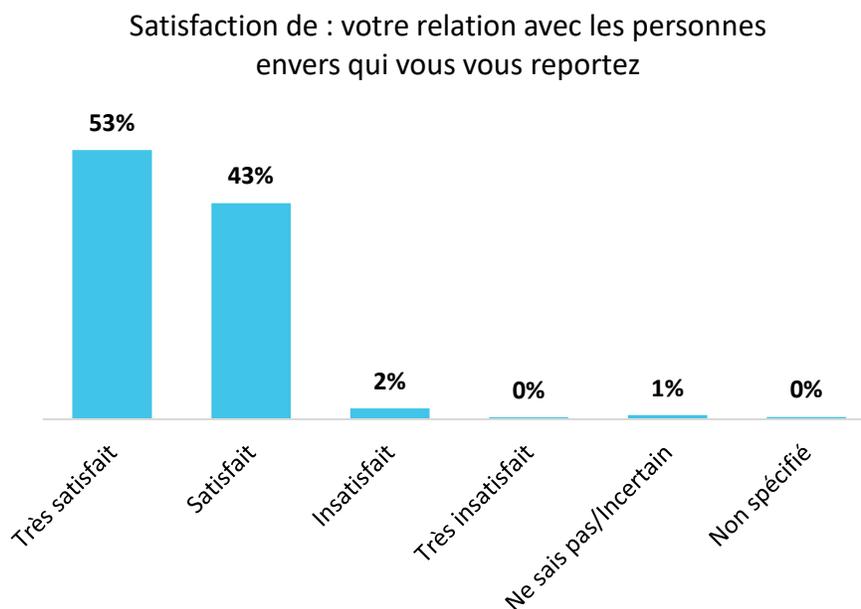
Quatre-vingt-quatorze pour cent des répondants (94 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de leur relation avec leurs pairs (54 % sont « Très satisfaits »).



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre relation avec vos collègues								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	54 %	921	62 %	51 %	52 %	58 %	67 %	110 364 \$
Satisfait	39 %	665	31 %	43 %	41 %	34 %	29 %	109 541 \$
Insatisfait	4 %	63	3 %	4 %	4 %	6 %	4 %	99 365 \$
Très insatisfait	1 %	13	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	100 000 \$
Ne sais pas/incertain	1 %	22	1 %	2 %	1 %	1 %	0 %	105 682 \$
Non déclaré	1 %	11	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	103 636 \$
SATISFAIT (NET)	94 %	1586	93 %	94 %	93 %	92 %	96 %	110 019 \$
INSATISFAIT (NET)	4 %	76	4 %	4 %	5 %	6 %	4 %	99 474 \$

Satisfaction de la relation avec ceux qui doivent se rapporter à vous

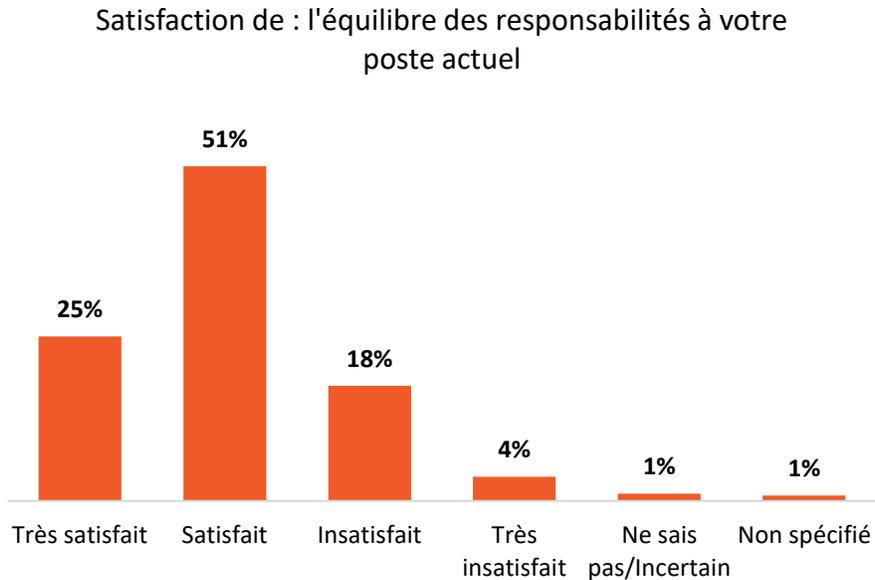
Quatre-vingt-seize pour cent des répondants (96 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de la relation avec leurs supérieurs hiérarchiques (53 % sont « Très satisfaits »).



	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ Principa l	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : votre relation avec ceux qui doivent se reporter à vous								
TOTAL DES RÉPONDANTS (ceux avec des rapports)	827	827	227	417	146	20	2	129 250 \$
Très satisfait	53 %	441	62 %	52 %	45 %	45 %	0 %	133 141 \$
Satisfait	43 %	354	34 %	44 %	50 %	55 %	50 %	125 494 \$
Insatisfait	2 %	18	2 %	2 %	3 %	0 %	50 %	118 889 \$
Très insatisfait	0 %	3	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	120 000 \$
SATISFAIT (NET)	96 %	795	96 %	97 %	95 %	100 %	50 %	129 736 \$
INSATISFAIT (NET)	3 %	21	3 %	2 %	3 %	0 %	50 %	119 048 \$

Satisfaction de l'équilibre des responsabilités au poste actuel

Soixante-dix-sept pour cent des répondants (77 %) sont « Très satisfaits » ou « Satisfaits » de l'équilibre des responsabilités dans leur poste actuel (25 % sont « Très satisfaits »). Les cadres supérieurs/principaux et les répondants du niveau « Entrée » affichent les niveaux de satisfaction les plus élevés sur cette dimension. En ce qui concerne l'équilibre des responsabilités, la satisfaction en 2023 a baissé par rapport à 2019 (81 %).

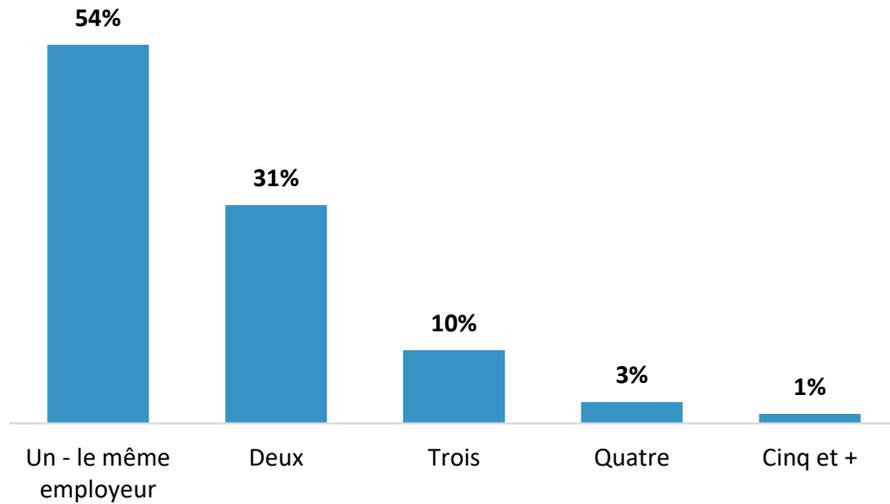


	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/Principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
Satisfaction de : l'équilibre des responsabilités à votre poste actuel								
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	271	672	488	198	45	109 449 \$
Très satisfait	25 %	428	44 %	24 %	18 %	21 %	38 %	118 750 \$
Satisfait	51 %	871	43 %	50 %	57 %	56 %	49 %	107 101 \$
Insatisfait	18 %	300	9 %	21 %	18 %	19 %	13 %	104 083 \$
Très insatisfait	4 %	63	3 %	4 %	5 %	2 %	0 %	101 905 \$
Ne sais pas/incertain	1 %	19	1 %	1 %	1 %	2 %	0 %	115 526 \$
Non déclaré	1 %	14	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	111 786 \$
SATISFAIT (NET)	77 %	1299	86 %	74 %	75 %	77 %	87 %	110 939 \$
INSATISFAIT (NET)	21 %	363	12 %	24 %	23 %	20 %	13 %	103 705 \$

Nombre d'employeurs depuis 2019

Un peu plus de la moitié des répondants (54%) travaillent pour le même employeur depuis 2019. Quarante-six pour cent (46 %) ont travaillé pour plus d'un employeur (31 % ont travaillé pour deux employeurs).

Nombre d'employés depuis 2019

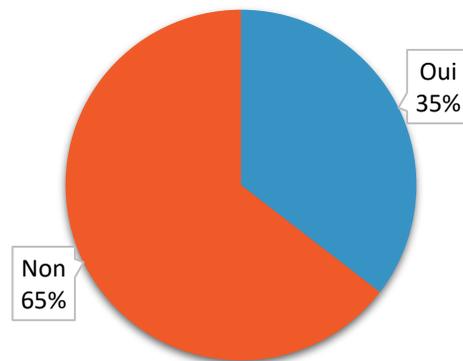


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Nombre d'employeurs depuis 2019			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$
1 - le même employeur	54 %	913	116 670 \$
2	31 %	526	104 373 \$
3	10 %	176	96 733 \$
4	3 %	51	86 961 \$
5+	1 %	23	82 826 \$
Plus d'un (NET)	46 %	776	100 857 \$

A changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois

Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées (35 %) ont changé de poste au cours des 12 à 18 derniers mois, tandis que deux tiers (64 %) ne l'ont pas fait.

A changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois

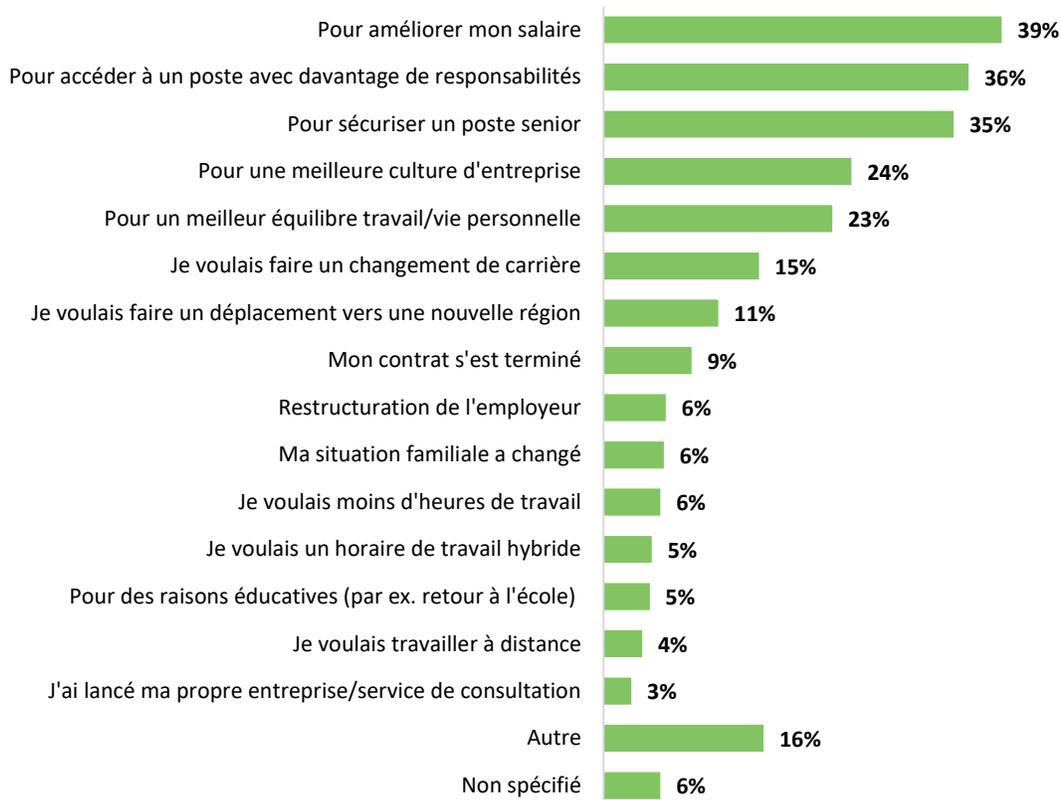


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
<i>A changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois</i>			
<i>TOTAL DES RÉPONDANTS</i>	1695	1695	109 448 \$
<i>Oui</i>	35 %	599	102 579 \$
<i>Non</i>	64 %	1090	113 330 \$

Raison du changement

Les trois principales raisons pour lesquelles les personnes interrogées ont changé de poste au cours des 12 à 18 derniers mois sont l'augmentation de leur rémunération (39 %), l'obtention d'un poste offrant de meilleures possibilités d'avancement (36 %) et l'obtention d'un poste/de responsabilités plus élevées (35 %).

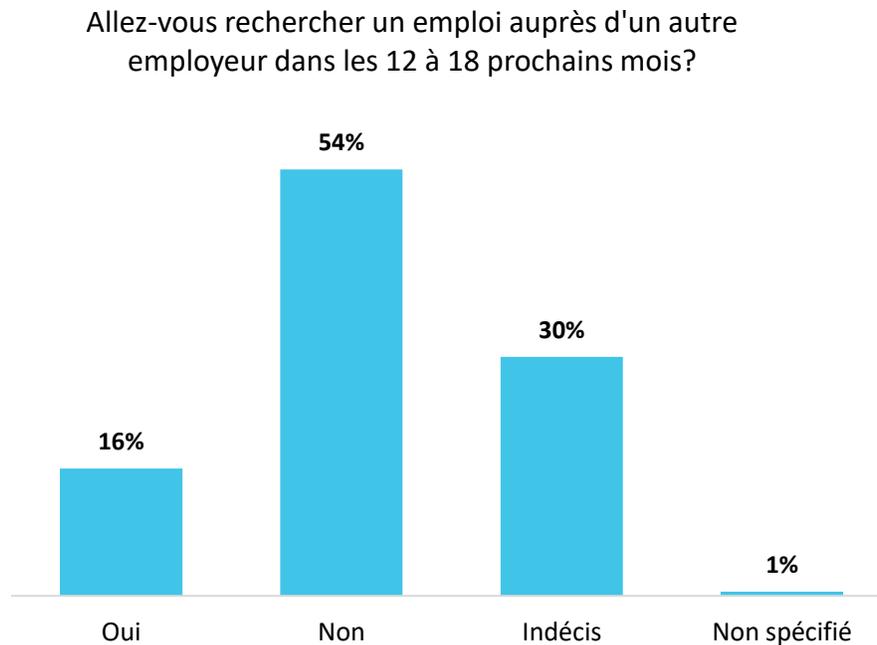
Raison du changement (+2 employeurs depuis 2019 ou a changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois)



	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
<i>Raison du changement (plus de 2 employeurs depuis 2019 ou a changé de poste dans les 12 à 18 derniers mois)</i>			
<i>TOTAL DES RÉPONDANTS</i>	945	945	102 265 \$
<i>Pour améliorer mon salaire</i>	39 %	371	103 315 \$
<i>Pour accéder à un poste avec davantage de responsabilités</i>	36 %	340	103 412 \$
<i>Pour sécuriser un poste principal</i>	35 %	326	109 095 \$
<i>Pour une meilleure culture d'entreprise</i>	24 %	231	103 225 \$
<i>Pour un meilleur équilibre travail/vie personnelle</i>	23 %	213	101 150 \$
<i>Je voulais un changement de carrière</i>	15 %	145	99 207 \$
<i>Je voulais me déplacer vers une nouvelle région</i>	11 %	107	93 505 \$
<i>Mon contrat s'est terminé</i>	9 %	82	76 341 \$
<i>Restructuration de l'employeur</i>	6 %	58	105 431 \$
<i>Ma situation familiale a changé</i>	6 %	56	95 536 \$
<i>Je voulais moins d'heures de travail</i>	6 %	53	98 208 \$
<i>Je voulais un horaire de travail hybride</i>	5 %	45	104 333 \$
<i>Pour des raisons éducatives (par ex., retour à l'école)</i>	5 %	43	73 953 \$
<i>Je voulais travailler à distance</i>	4 %	36	97 500 \$
<i>J'ai lancé ma propre entreprise/service de consultation</i>	3 %	26	120 192 \$
<i>Autre</i>	16 %	149	100 973 \$
<i>Non déclaré</i>	6 %	53	97 075 \$

Serez-vous à la recherche d'un emploi auprès d'un autre employeur dans les 12 à 18 prochains mois

Seize pour cent des personnes interrogées chercheront un emploi auprès d'un autre employeur au cours des 12 à 18 prochains mois. Plus de la moitié des répondants (54 %) ne prévoient pas de chercher un emploi auprès d'un autre employeur au cours des 12 à 18 prochains mois, tandis que 30 % sont indécis.

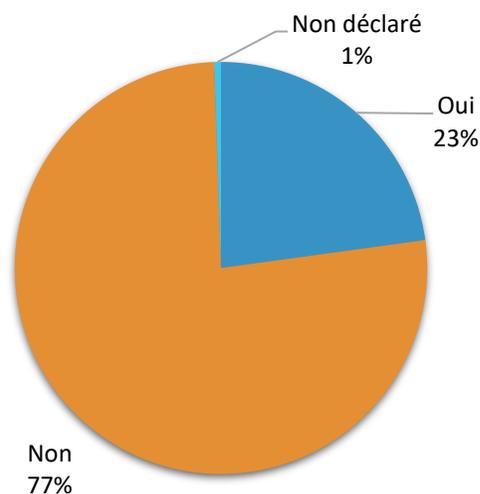


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
Allez-vous rechercher un emploi auprès d'un autre employeur dans les 12 à 18 prochains mois?			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$
<i>Oui</i>	16 %	271	96 218 \$
<i>Non</i>	54 %	907	115 744 \$
<i>Indécis</i>	30 %	508	105 591 \$

Les intentions/plans de carrière ont changé depuis la pandémie

Plus de trois quarts des personnes interrogées (77 %) déclarent que leurs intentions et/ou plans de carrière n'ont pas changé depuis la pandémie.

Les intentions/plans de carrière ont changé depuis la pandémie

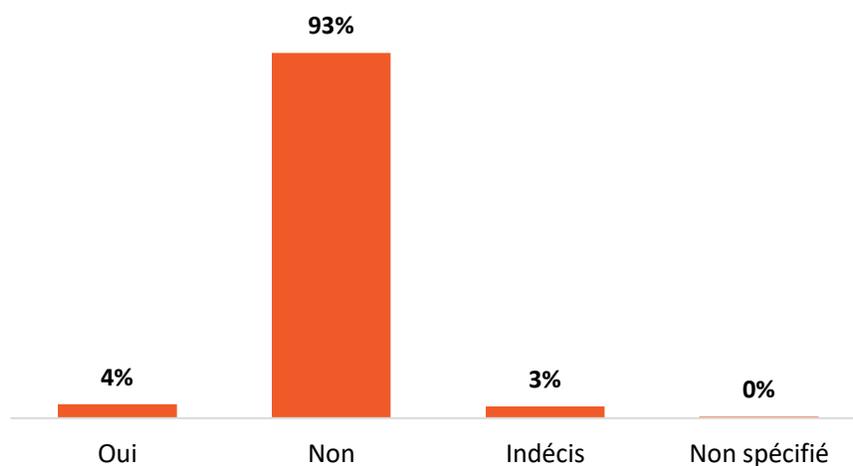


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
<i>Les intentions/plans de carrière ont changé depuis la pandémie</i>			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$
<i>Oui</i>	23 %	387	104 393 \$
<i>Non</i>	77 %	1299	110 978 \$
<i>Non déclaré</i>	1 %	9	106 111 \$

Intention de retraite dans les 12 à 18 prochains mois

La grande majorité des personnes interrogées (93 %) n'ont pas l'intention de prendre leur retraite dans les 12 à 18 prochains mois. Quatre pour cent ont l'intention de prendre leur retraite, tandis que 3 % sont indécis. Le salaire moyen de chaque groupe de répondants reflète l'étape à laquelle ils se trouvent dans le cycle de rémunération de leur carrière.

A l'intention de prendre sa retraite dans les 12 à 18 prochains mois

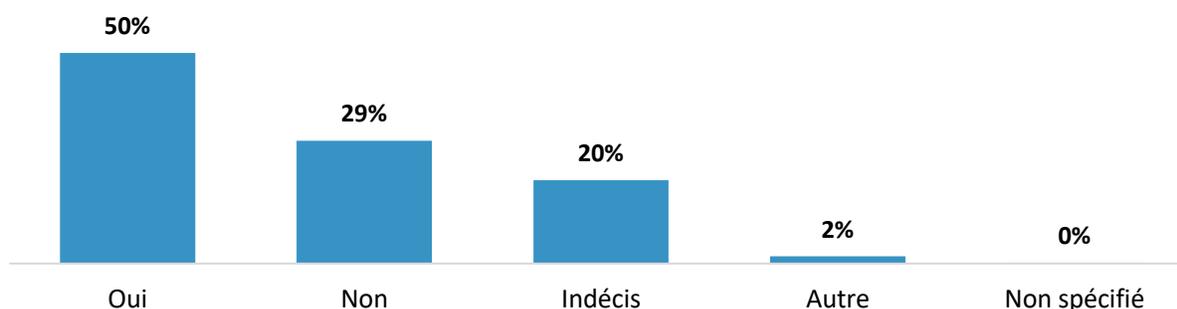


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
A l'intention de prendre sa retraite dans les 12 à 18 prochains mois			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 448 \$
<i>Oui</i>	4 %	60	136 750 \$
<i>Non</i>	93 %	1577	108 209 \$
<i>Indécis</i>	3 %	51	118 529 \$
<i>Non déclaré</i>	0 %	7	88 571 \$

A l'intention d'engager davantage de professionnels et/ou candidats en urbanisme dans les 12 à 18 prochains mois

La moitié des répondants (50 %) prévoient embaucher davantage des urbanistes professionnels et/ou de candidats au cours des 12 à 18 prochains mois. Les taux d'embauche prévus sont les plus élevés en Ontario (53 %), en Colombie-Britannique (51 %), au Québec (50 %) et en Alberta (49 %). Des taux plus faibles sont prévus dans les provinces de l'Atlantique (43 %), au Manitoba (39 %) et en Saskatchewan (27 %).

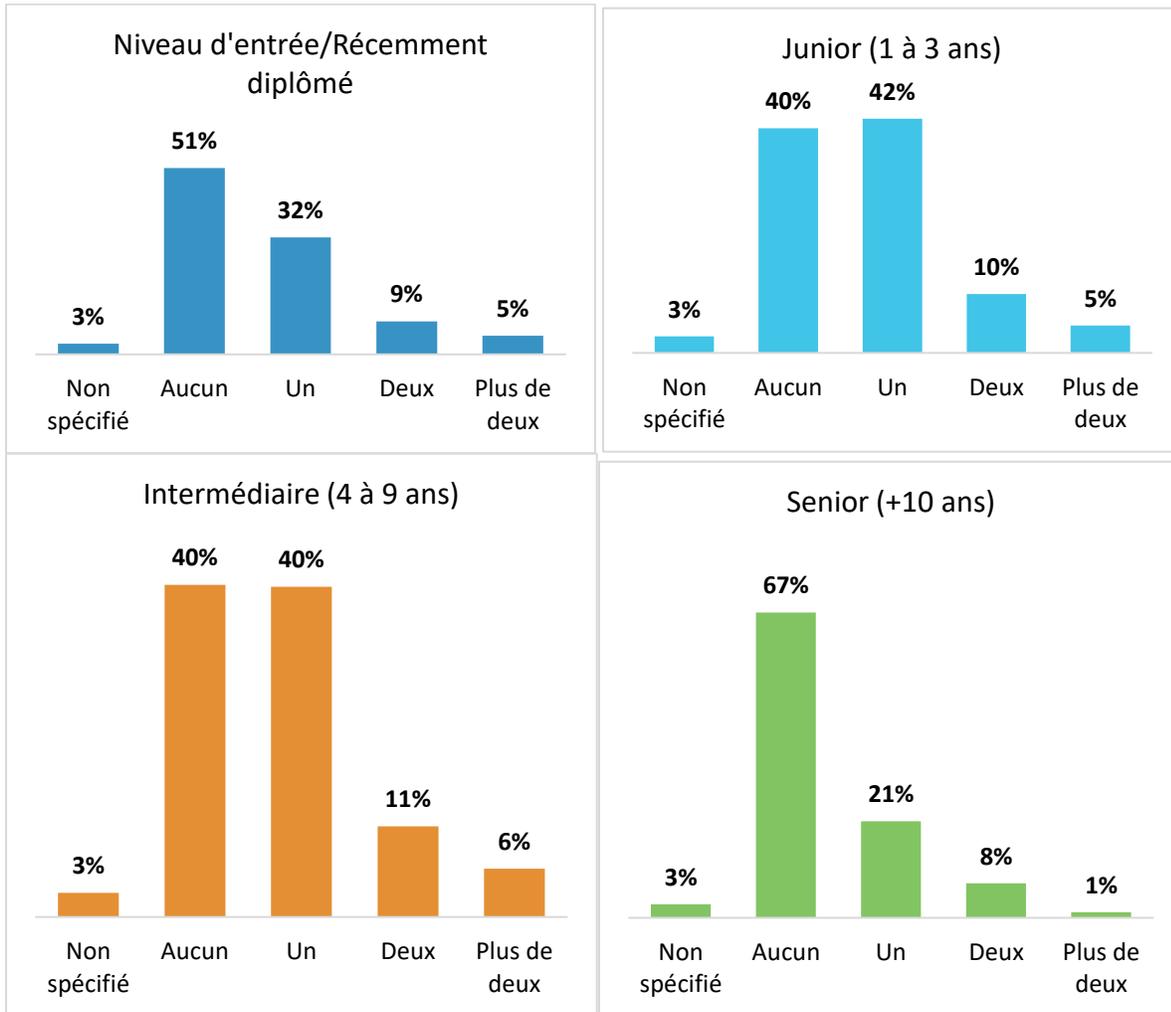
Prévoit embaucher davantage d'urbanistes professionnels et/ou candidats dans les 12 à 18 prochains mois



	TOTAL		Province					
	%	CB	AB	SK	MB	ON	QC	ATL
A l'intention d'engager davantage d'urbanistes								
TOTAL DES RÉPONDANTS	827	181	78	51	36	393	34	47
<i>Oui</i>	50 %	51 %	49 %	27 %	39 %	53 %	50 %	43 %
<i>Non</i>	29 %	27 %	27 %	43 %	22 %	30 %	32 %	26 %
<i>Indécis</i>	20 %	20 %	24 %	25 %	33 %	16 %	18 %	28 %
<i>Autre</i>	2 %	2 %	0 %	4 %	6 %	1 %	0 %	4 %

Nombre de postes anticipés

Parmi les répondants au sondage, les prévisions d'embauche semblent se concentrer davantage sur l'embauche de personnel débutant ou intermédiaire. Le tableau suivant fournit des informations supplémentaires sur les salaires.



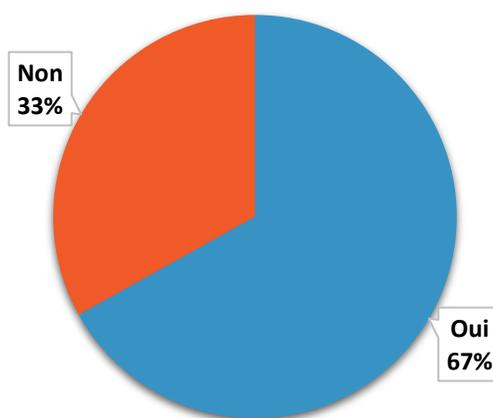
En ce qui concerne **l'embauche**, les entreprises de la Colombie-Britannique prévoient un taux d'embauche supérieur au taux national aux niveaux débutant, intermédiaire et supérieur. Cependant, si l'on considère le **nombre de postes** créés, les entreprises de l'Ontario prévoient d'embaucher plus que le taux national pour les trois mêmes niveaux : junior, intermédiaire et sénior.

	TOTAL	Province						
	%	CB	AB	SK	MB	ON	QC	ATL
Nombre de postes anticipés								
TOTAL DES RÉPONDANTS	410	92	38	14	14	208	17	20
Embauche à ce niveau								
Niveau d'entrée/récentement diplômé	51 %	45 %	45 %	36 %	43 %	55 %	71 %	50 %
Junior (1 à 3 ans)	40 %	53 %	47 %	21 %	36 %	33 %	47 %	50 %
Intermédiaire (4 à 9 ans)	40 %	48 %	32 %	64 %	71 %	34 %	29 %	65 %
Sénior (+10 ans)	67 %	75 %	71 %	86 %	93 %	59 %	53 %	90 %
Moyenne # de postes anticipés								
Niveau d'entrée/récentement diplômé	0,74	0,71	1,09	0,71	0,71	0,71	0,53	0,70
Junior (1 à 3 ans)	0,82	0,56	0,74	0,86	0,79	0,95	0,88	0,70
Intermédiaire (4 à 9 ans)	0,86	0,67	1,11	0,57	0,50	0,99	0,94	0,45
Sénior (+10 ans)	0,43	0,31	0,26	0,21	0,07	0,53	1,12	0,15

A eu des postes vacants dans le secteur de l'urbanisme au cours des 12 derniers mois

Les deux tiers des répondants (67 %) ont déclaré que leur entreprise avait des postes vacants dans le domaine de l'urbanisme au cours des 12 derniers mois. Le taux le plus élevé a été enregistré en Alberta (73 %).

A eu des postes vacants dans le domaine de l'urbanisme au cours des 12 derniers mois

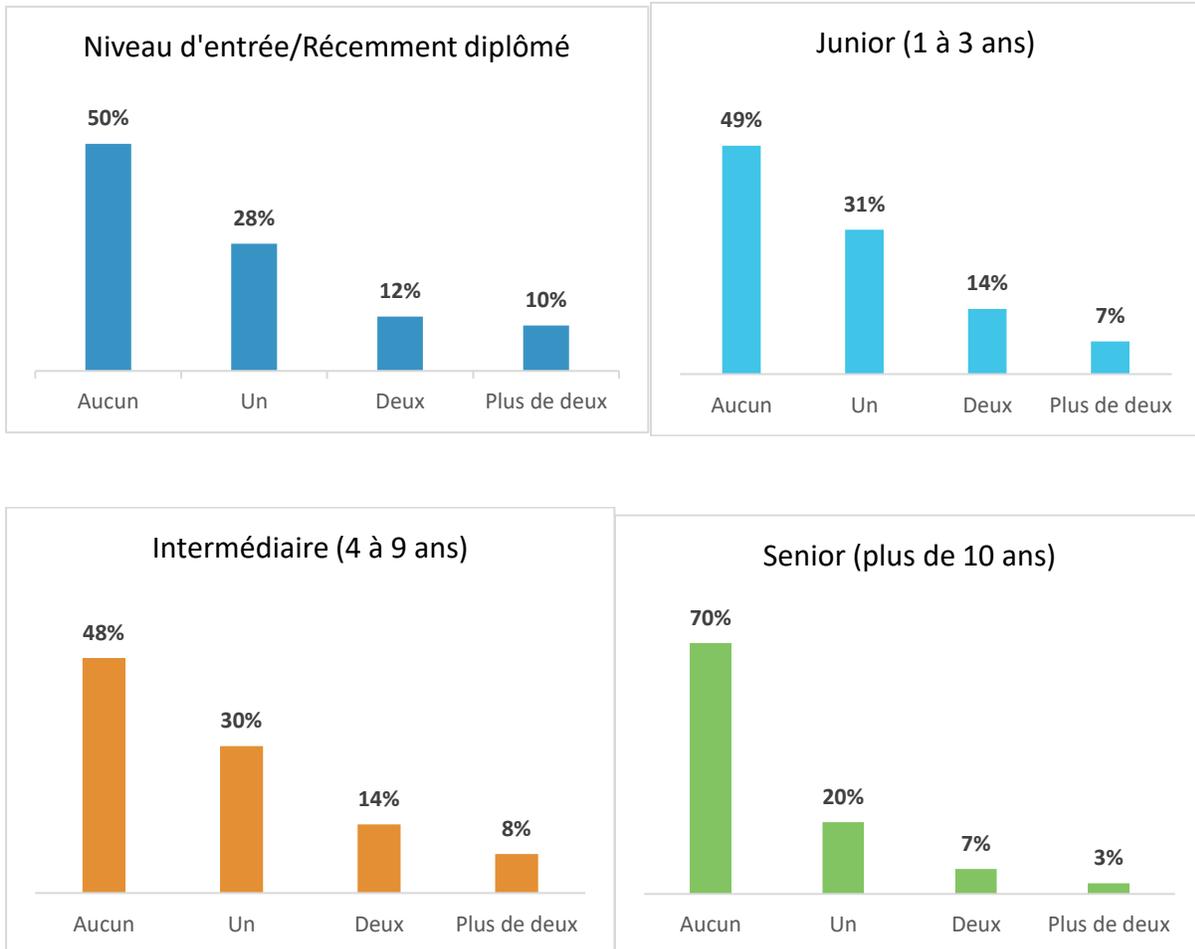


	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
A eu des postes vacants dans le domaine de l'urbanisme au cours des 12 derniers mois			
TOTAL DES RÉPONDANTS	827	827	129 250 \$
<i>Oui</i>	67 %	552	131 132 \$
<i>Non</i>	33 %	273	125 311 \$
<i>Non déclaré</i>	0 %	2	147 500 \$

	TOTAL	Province						
	%	CB	AB	SK	MB	ON	QC	ATL
A eu des postes vacants								
TOTAL DES RÉPONDANTS	827	181	78	51	36	393	34	47
<i>Oui</i>	67 %	73 %	77 %	51 %	47 %	66 %	53 %	70 %
<i>Non</i>	33 %	27 %	23 %	49 %	53 %	33 %	47 %	30 %
<i>Non déclaré</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %

Nombre de postes ouverts en urbanisme

Au cours de l'année écoulée, les répondants à l'enquête ont déclaré des taux d'embauche très semblables pour les niveaux Entrée, Junior et Intermédiaire (tous près de 50 %). Les répondants ont été moins nombreux à déclarer avoir embauché au niveau supérieur (30 % au total).

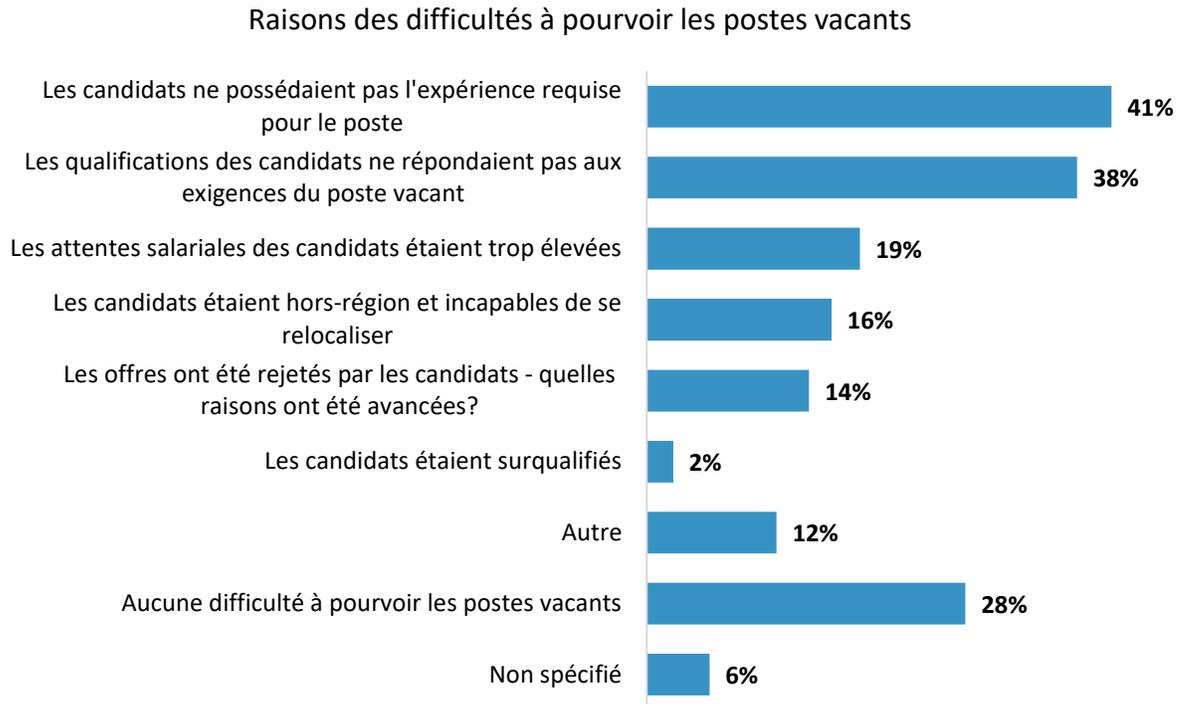


Les répondants de l'Ontario (un solide N=250) ont déclaré avoir embauché des urbanistes en nombre égal ou supérieur à la moyenne nationale, tant au niveau de **l'embauche** que du **nombre de postes** créés, et ce, pour tous les niveaux d'expérience.

	TOTAL	Province						
	%	CB	AB	SK	MB	ON	QC	ATL
Nombre de postes ouverts								
TOTAL DES RÉPONDANTS	531	127	59	24	17	250	16	32
Embauche à ce niveau								
<i>Niveau d'entrée/récemment diplômé</i>	50 %	54 %	42 %	54 %	59 %	50 %	44 %	47 %
<i>Junior (1 à 3 ans)</i>	51 %	51 %	51 %	25 %	35 %	56 %	31 %	56 %
<i>Intermédiaire (4 à 9 ans)</i>	52 %	46 %	49 %	42 %	35 %	58 %	56 %	44 %
<i>Sénior (+10 ans)</i>	30 %	25 %	32 %	17 %	12 %	36 %	19 %	25 %
Moyenne # des postes anticipés								
<i>Niveau d'entrée/récemment diplômé</i>	0,92	0,89	0,81	1,21	1,00	0,98	0,50	0,78
<i>Junior (1 à 3 ans)</i>	0,85	0,78	0,93	0,33	0,53	0,97	0,31	0,94
<i>Intermédiaire (4 à 9 ans)</i>	0,88	0,64	0,90	0,67	0,53	1,08	0,75	0,66
<i>Sénior (+10 ans)</i>	0,47	0,34	0,56	0,17	0,18	0,61	0,31	0,31

Raisons des difficultés à pourvoir les postes vacants

Les trois principales raisons invoquées par les répondants pour expliquer les difficultés à pourvoir les postes vacants sont le manque d'expérience des candidats (41 %), une mauvaise adéquation avec les qualifications du candidat (38 %) et des attentes irréalistes en matière de rémunération de la part du candidat (19 %).

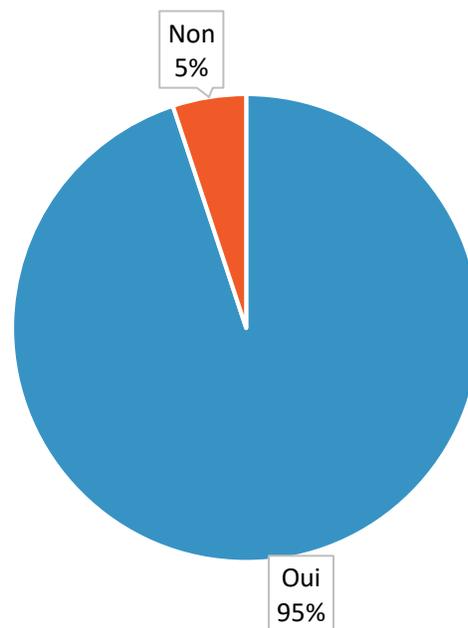


Avantages sociaux

L'organisation offre des avantages sociaux aux employés

Quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des personnes interrogées déclarent que leur organisation offre des avantages sociaux à ses employés.

L'organisation offre des avantages sociaux à ses employés



	TOTAL		
	%	N	Salaire moy.
<i>L'organisation offre des avantages sociaux à ses employés</i>			
TOTAL DES RÉPONDANTS	1695	1695	109 449 \$
<i>Oui</i>	95 %	1608	109 543 \$
<i>Non</i>	5 %	86	106 047 \$
<i>Non déclaré</i>	0 %	1	250 000 \$

Avantages sociaux fournis par l'employeur

Ce tableau classe les avantages sociaux offerts par les employeurs. Les régimes de soins médicaux et dentaires sont les plus fréquemment proposés.

Lesquels de ces avantages sont fournis par votre employeur?



Le tableau ci-dessous est trié du plus élevé au plus bas pour la colonne des totaux. Afin de mettre en évidence les variations entre les niveaux de gestion, les *différences* en pourcentage sont indiquées. Il s'agit de l'écart par rapport au pourcentage total. Par exemple, « Possibilité de travailler à domicile/à distance » sous la rubrique Intermédiaire indique **6 %**, ce qui signifie qu'environ 80 % (74 % + 6 %) des répondants de niveau intermédiaire ont déclaré que cette possibilité était offerte par leur entreprise. Toute variation de 5 % ou plus est indiquée en **orange**.

	Total %	Total N	Cadre/ Principal	Sénior	Inter-médiaire	Junior	Niveau entrée	Moyenne
TOTAL DES RÉPONDANTS	1623	1623	260	650	463	188	42	109 507 \$
<i>Soins médicaux pour les employés</i>	91 %	1478	-9 %	3 %	3 %	-3 %	-10 %	110 284 \$
<i>Régime de soins dentaires pour les employés</i>	90 %	1467	-10 %	4 %	3 %	-3 %	-12 %	110 501 \$
<i>Assurance des soins de la vue pour les employés</i>	87 %	1413	-10 %	3 %	3 %	-1 %	-8 %	110 280 \$
<i>Soins médicaux pour les familles et les employés</i>	86 %	1398	-8 %	6 %	2 %	-8 %	-12 %	111 080 \$
<i>Régime de soins dentaires pour les familles et les employés</i>	86 %	1391	-7 %	5 %	3 %	-9 %	-21 %	111 413 \$
<i>Cotisations professionnelles des membres</i>	84 %	1361	-5 %	3 %	3 %	-5 %	-22 %	111 102 \$
<i>Séminaires de formation continue/événements/développement professionnel</i>	84 %	1360	-4 %	3 %	1 %	-5 %	-20 %	111 048 \$
<i>Assurance des soins de la vue pour les familles et les employés</i>	82 %	1330	-7 %	5 %	2 %	-8 %	-15 %	111 459 \$
<i>Assurance vie de groupe</i>	82 %	1329	-8 %	3 %	4 %	-8 %	-10 %	110 734 \$
<i>Capacité à travailler à domicile/à distance</i>	74 %	1200	-9 %	1 %	6 %	-3 %	-12 %	110 604 \$
<i>Fonds de pension</i>	68 %	1098	-20 %	9 %	5 %	-11 %	-13 %	108 242 \$
<i>Programme d'aide aux employés</i>	58 %	944	-2 %	11 %	-5 %	-21 %	-18 %	115 625 \$
<i>Congé parental payé</i>	57 %	923	-13 %	1 %	5 %	3 %	3 %	109 610 \$
<i>Cellulaire de compagnie</i>	54 %	880	16 %	7 %	-8 %	-23 %	-23 %	121 119 \$
<i>Horaire flexible</i>	47 %	770	-1 %	2 %	-1 %	-4 %	-5 %	111 831 \$
<i>Mentorat</i>	40 %	644	5 %	-4 %	-2 %	7 %	10 %	114 806 \$
<i>Contribution à la prestation de santé et bien-être/gym/sports</i>	37 %	595	-4 %	4 %	-2 %	-4 %	4 %	115 160 \$
<i>Programme REER/plan d'épargne</i>	35 %	575	-9 %	-4 %	7 %	7 %	15 %	106 774 \$
<i>Possibilités de congé sabbatique ou prolongé</i>	31 %	503	-8 %	3 %	1 %	-3 %	2 %	110 308 \$
<i>Remboursement de cellulaire</i>	25 %	413	10 %	1 %	-5 %	-4 %	-6 %	121 259 \$
<i>Soutien aux activités de bénévolat ou au travail bénévole</i>	25 %	409	7 %	-3 %	0 %	1 %	1 %	114 914 \$
<i>Allocation/remboursement de stationnement</i>	23 %	377	11 %	1 %	-5 %	-4 %	-7 %	123 050 \$
<i>Remboursement des abonnements de transport en commun</i>	21 %	337	-10 %	1 %	2 %	6 %	-6 %	106 884 \$

<i>Allocation de voiture</i>	10 %	168	8 %	0 %	-4 %	0 %	-3 %	125 625 \$
<i>Partage de profits</i>	9 %	154	8 %	-2 %	-2 %	2 %	-5 %	128 831 \$
<i>Voiture de compagnie</i>	9 %	151	-2 %	-1 %	1 %	6 %	3 %	104 172 \$
<i>Remboursement de covoiturage</i>	8 %	135	-3 %	-1 %	1 %	6 %	-4 %	108 667 \$
<i>Options d'achat d'actions</i>	6 %	98	1 %	-2 %	0 %	2 %	3 %	117 194 \$

Avantages fournis par l'employeur – détail du niveau de partage des contributions

Ce tableau fournit des détails sur les prestations offertes par les employeurs, c'est-à-dire le montant couvert par l'employeur.

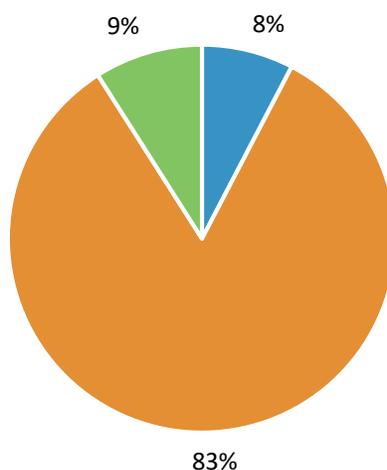
	Offert par l'employeur (NET)	L'employeur paie tout	L'employeur paie plus de 50 %	L'employeur paie la moitié (50 %)	L'employeur paie moins de 50 %	Non déclaré
<i>Soins médicaux pour les employés</i>	91 %	31 %	41 %	15 %	4 %	2 %
<i>Régime de soins dentaires pour les employés</i>	90 %	27 %	45 %	15 %	3 %	1 %
<i>Assurance des soins de la vue pour les employés</i>	87 %	22 %	39 %	16 %	10 %	2 %
<i>Soins médicaux pour les familles et les employés</i>	86 %	26 %	40 %	14 %	5 %	4 %
<i>Régime de soins dentaires pour les familles et les employés</i>	86 %	24 %	42 %	15 %	5 %	3 %
<i>Cotisations professionnelles des membres</i>	84 %	79 %	2 %	2 %	1 %	1 %
<i>Séminaires de formation continue/événements/développement</i>	84 %	64 %	11 %	4 %	5 %	2 %
<i>Assurance des soins de la vue pour les familles et les employés</i>	82 %	20 %	36 %	15 %	10 %	4 %
<i>Assurance vie de groupe</i>	82 %	28 %	30 %	18 %	7 %	4 %
<i>Capacité à travailler à domicile/à distance</i>	74 %	58 %	5 %	5 %	6 %	5 %
<i>Fonds de pension</i>	68 %	10 %	17 %	37 %	4 %	4 %
<i>Programme d'aide aux employés</i>	58 %	44 %	7 %	5 %	2 %	5 %
<i>Congé parental payé</i>	57 %	19 %	20 %	10 %	8 %	8 %
<i>Cellulaire de compagnie</i>	54 %	50 %	2 %	1 %	2 %	2 %
<i>Horaire flexible</i>	47 %	39 %	4 %	3 %	2 %	6 %
<i>Mentorat</i>	40 %	33 %	3 %	3 %	1 %	6 %
<i>Contribution à la prestation de santé et bien-être/gym/sports</i>	37 %	13 %	6 %	7 %	12 %	5 %
<i>Programme de REER/plan d'épargne</i>	35 %	4 %	7 %	18 %	6 %	5 %
<i>Possibilités de congé sabbatique ou prolongé</i>	31 %	11 %	5 %	5 %	11 %	7 %
<i>Remboursement du cellulaire</i>	25 %	16 %	3 %	3 %	4 %	4 %
<i>Soutien aux activités de bénévolat ou au travail bénévole</i>	25 %	17 %	3 %	3 %	3 %	6 %
<i>Allocation/remboursement de stationnement</i>	23 %	19 %	2 %	1 %	2 %	3 %
<i>Remboursement des abonnements de transport en commun</i>	21 %	8 %	2 %	4 %	6 %	4 %

<i>Allocation pour la voiture</i>	10 %	7 %	1 %	1 %	1 %	3 %
<i>Partage des profits</i>	9 %	4 %	1 %	1 %	3 %	4 %
<i>Voiture de compagnie</i>	9 %	9 %	0 %	0 %	0 %	3 %
<i>Remboursement du covoiturage</i>	10 %	9 %	0 %	0 %	0 %	4 %
<i>Options d'achat d'actions</i>	7 %	2 %	1 %	2 %	3 %	4 %

Bénéficie d'autres avantages non énumérés ci-dessus

La majorité des personnes interrogées (83 %) déclarent ne pas bénéficier d'autres avantages que ceux énumérés précédemment.

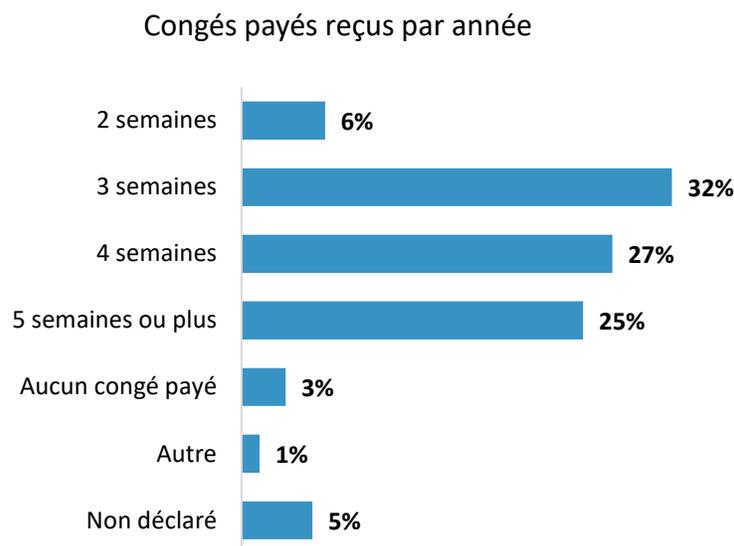
Bénéficie d'autres avantages non énumérés ci-dessus



TOTAL			
	%	N	SAL. MOY.
<i>Bénéficie d'autres avantages non énumérés ci-dessus</i>			
<i>TOTAL DES RÉPONDANTS</i>	1608	1608	109 543 \$
<i>Oui</i>	8 %	123	112 154 \$
<i>Non</i>	83 %	1340	109 485 \$
<i>Non déclaré</i>	9 %	145	107 862 \$

Congés payés reçus par année

Plus de la moitié des personnes interrogées (59 %) déclarent bénéficier de 3 à 4 semaines de congés payés par an. Un quart (25 %) bénéficie de cinq semaines ou plus. Comme prévu, la durée des vacances augmente avec l'ancienneté.



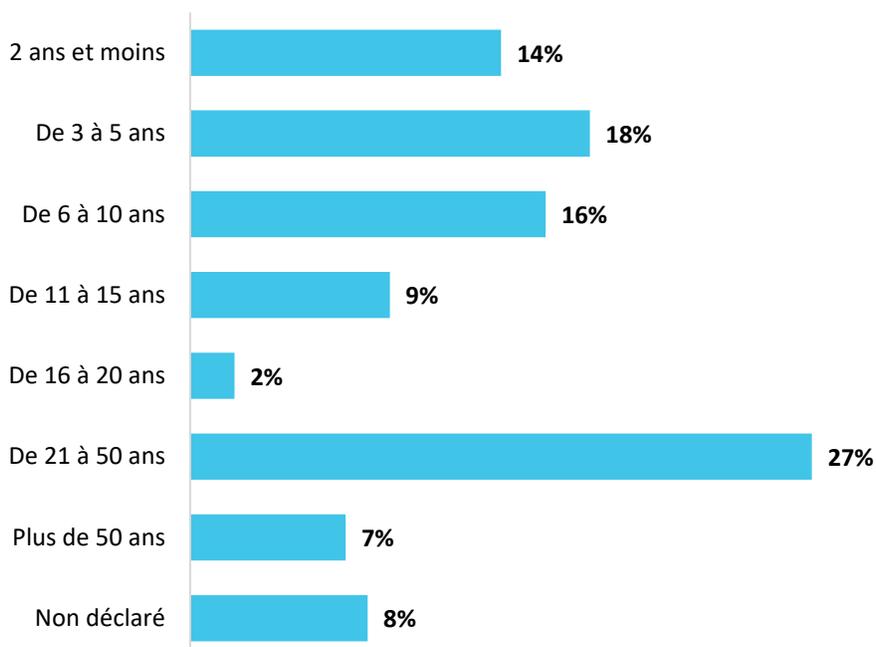
	TOTAL		Niveau d'emploi					Salaire moy.
	%	N	Cadre/ principal	Sr.	Int.	Jr.	Entrée	
TOTAL DES RÉPONDANTS	1727	1727	271	672	488	198	45	109 449 \$
2 semaines	6 %	106	1 %	2 %	8 %	23 %	20 %	77 877 \$
3 semaines	32 %	547	5 %	19 %	54 %	60 %	58 %	91 435 \$
4 semaines	27 %	471	25 %	38 %	26 %	6 %	2 %	117 240 \$
5 semaines et plus	25 %	434	50 %	38 %	6 %	3 %	2 %	134 551 \$
Aucun congé payé	3 %	56	9 %	2 %	1 %	5 %	9 %	94 821 \$
Autre	1 %	23	4 %	0 %	2 %	1 %	0 %	87 609 \$
Non déclaré	5 %	90	5 %	2 %	4 %	4 %	9 %	108 707 \$

Profil d'entreprise

Nombre d'années en activité de l'entreprise (indépendant/consultant ou propriétaire/principal)

Les répondants indiquent qu'environ un tiers des entreprises (34 %) sont en activité depuis 3 à 10 ans, tandis que 11 % déclarent être en activité depuis 11 à 20 ans. Un tiers (34 %) déclare être en activité depuis 21 ans ou plus.

Nombre d'années d'activité de l'entreprise
(indépendant/consultant ou propriétaire/principal)

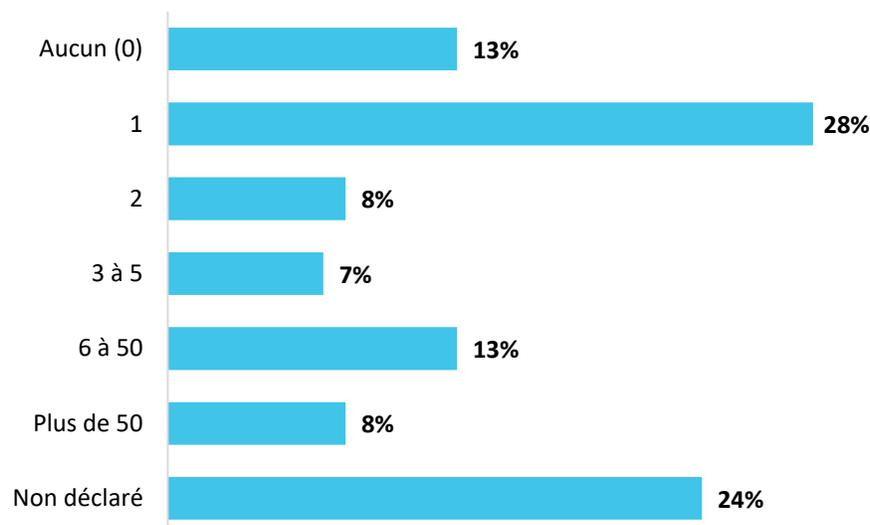


	TOTAL	
	%	N
Nombre d'années d'activité de l'entreprise (indépendant/consultant ou propriétaire/principal à la Q20)		
TOTAL DES RÉPONDANTS	102	102
2 ans et moins	14 %	14
3 à 5 ans	18 %	18
6 à 10 ans	16 %	16
11 à 15 ans	9 %	9
16 à 20 ans	2 %	2
21 à 50 ans	27 %	28
Plus de 50 ans	7 %	7
Non déclaré	8 %	8
Moyenne estimée	20,3	20,3

Nombre de personnes employées à temps plein au 1^{er} septembre 2023

Plus d'un quart des répondants (28 %) déclarent n'avoir qu'un seul employé à temps plein au 1^{er} septembre 2023. Quinze pour cent déclarent avoir entre 2 et 5 employés et 13 % entre 6 et 50 employés. Huit pour cent des répondants déclarent avoir plus de 50 employés. La moyenne estimée (26) est probablement tirée vers le haut par certains effectifs plus importants. La tendance est à l'augmentation des salaires de base dans les entreprises qui emploient un plus grand nombre de personnes.

Nombre de personnes employées à temps plein au
1er septembre 2023

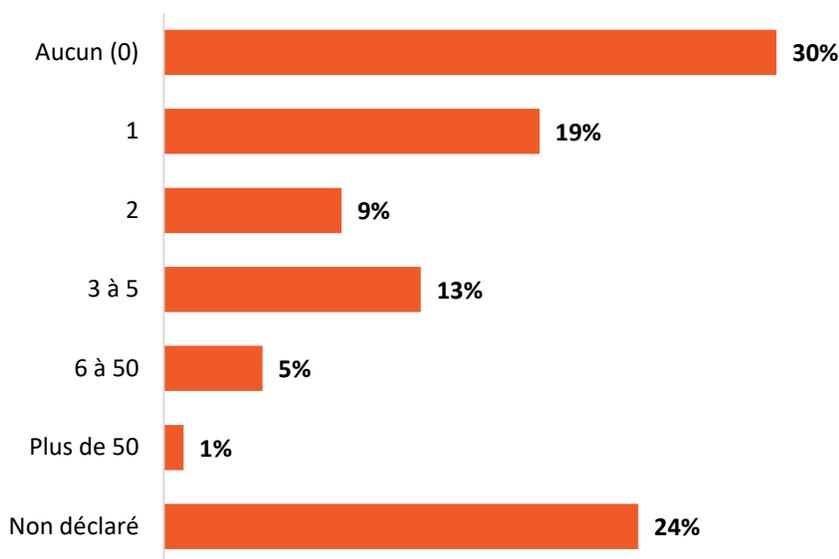


	TOTAL	
	%	N
Nombre de personnes employées à temps plein au 1^{er} septembre 2023 (indépendant/consultant ou propriétaire/principal)		
TOTAL DES RÉPONDANTS	102	102
<i>Aucun (0)</i>	13 %	13
<i>1</i>	28 %	29
<i>2</i>	8 %	8
<i>3 à 5</i>	7 %	7
<i>6 à 50</i>	13 %	13
<i>Plus de 50</i>	8 %	8
<i>Non déclaré</i>	24 %	24
Moyenne	26,3	26,3

Nombre de personnes employées à temps partiel (ou de consultants) au 1^{er} septembre 2023

Près d'un cinquième des répondants (19 %) déclarent avoir un seul employé à temps partiel, tandis qu'un peu plus d'un cinquième (22 %) déclarent avoir de 2 à 5 employés à temps partiel. Un peu plus d'un cinquième (22 %) déclarent avoir entre 2 et 5 employés à temps partiel. 6 % déclarent en avoir 6 ou plus. Trente pour cent déclarent n'en avoir aucun.

Nombre de personnes employées à temps partiel (ou de consultants) au 1er septembre 2023

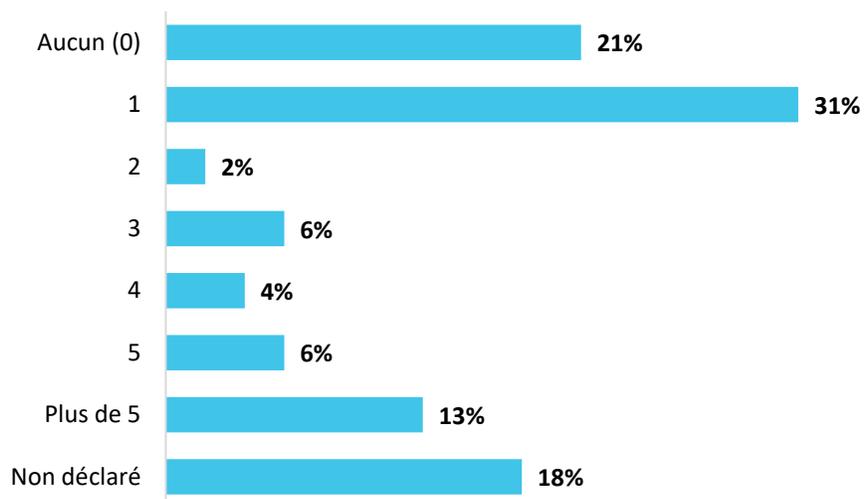


	TOTAL	
	%	N
Nombre de personnes employées à temps partiel (ou de consultants) au 1^{er} septembre 2023 (indépendant/consultant ou propriétaire/principal)		
TOTAL DES RÉPONDANTS	102	102
<i>Aucun (0)</i>	30 %	31
<i>1</i>	19 %	19
<i>2</i>	9 %	9
<i>3 à 5</i>	13 %	13
<i>6 à 50</i>	5 %	5
<i>Plus de 50</i>	1 %	1
<i>Non déclaré</i>	24 %	24
Moyenne	4,2	4,2

Nombre d'urbanistes professionnels ou de candidats urbanistes employés au 1er septembre 2023

Près d'un tiers des répondants (31 %) déclarent n'avoir qu'un seul urbaniste professionnel ou candidat. Dix-huit pour cent déclarent en avoir entre 2 et 5. Treize pour cent déclarent avoir plus de 5 urbanistes professionnels ou candidats, tandis qu'un cinquième (21 %) n'en ont aucun.

Nombre d'urbanistes professionnels et de candidats urbanistes employés au 1er septembre 2023

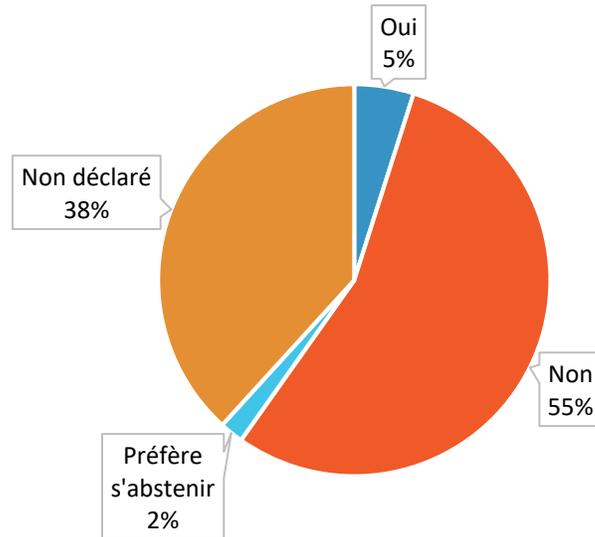


	TOTAL	
	%	N
Nombre d'urbanistes professionnels ou de candidats urbanistes employés au 1^{er} septembre 2023 (indépendant ou propriétaire/principal)		
TOTAL DES RÉPONDANTS	102	102
Aucun (0)	21 %	21
1	31 %	32
2	2 %	2
3	6 %	6
4	4 %	4
5	6 %	6
Plus de 5	13 %	13
Non déclaré	18 %	18
Moyenne	4,4	4,4

Engage des urbanistes professionnels à l'international

Seuls 5 % des répondants déclarent employer des urbanistes professionnels internationaux.

Emploie des urbanistes professionnels à l'international

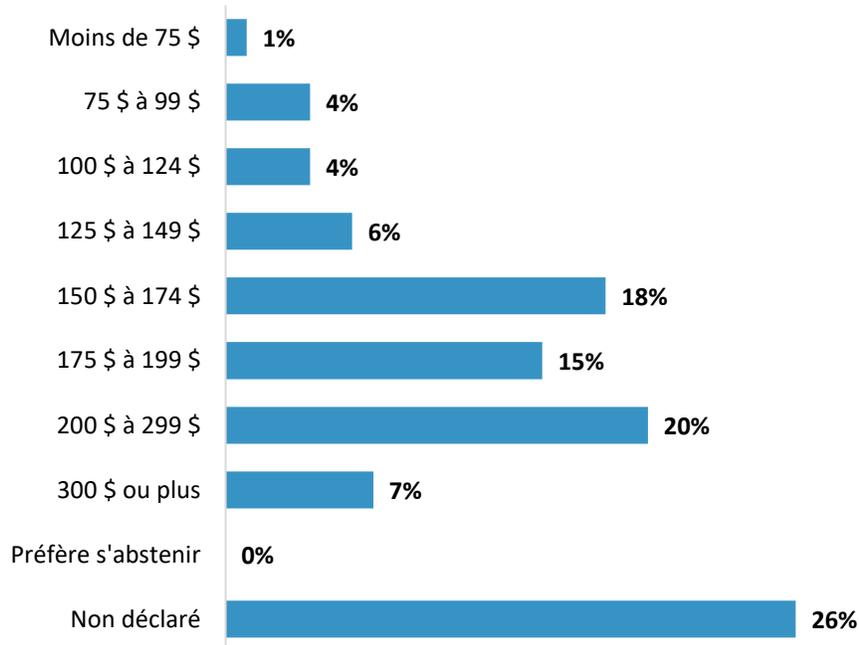


	TOTAL	
	%	N
<i>Emploie des urbanistes professionnels à l'international</i>		
<i>TOTAL DES RÉPONDANTS</i>	102	102
<i>Oui</i>	5 %	5
<i>Non</i>	55 %	56
<i>Préfère s'abstenir</i>	2 %	2
<i>Non déclaré</i>	38 %	39

Taux horaire de facturation en 2023 (indépendant/consultant ou propriétaire/principal)

Plus de la moitié des répondants (53 %) indiquent que leur taux de facturation horaire se situe entre 150 et 299 \$. Sept pour cent déclarent un taux horaire de 300 \$ ou plus, et 15 % déclarent un taux horaire de 149 \$ ou moins. La moyenne estimée est de 192 \$.

Taux horaire de facturation en 2023
(indépendant/consultant ou propriétaire/principal)



	TOTAL	
	%	N
Taux horaire de facturation en 2023 (indépendant/consultant ou propriétaire/principal à la Q20)		
TOTAL DES RÉPONDANTS	102	102
Moins de 75 \$	1 %	1
75 \$ à 99 \$	4 %	4
100 \$ à 124 \$	4 %	4
125 \$ à 149 \$	6 %	6
150 \$ à 174 \$	18 %	18
175 \$ à 199 \$	15 %	15
200 \$ à 299 \$	20 %	20
300 \$ et plus	7 %	7
Non déclaré	26 %	27
Moyenne	192 \$	192 \$