

SONDAGE DE 2015  
SUR LA RÉMUNÉRATION  
DES CPA :  
RAPPORT SOMMAIRE  
POUR LA RÉGION  
DE L'ATLANTIQUE

# Table des matières

## Contenu

Introduction .....	2
Méthodologie.....	2
Remarque sur la présentation des résultats.....	2
Réactions au présent rapport .....	3
Structure du sommaire des résultats.....	3
Permission de stocker ou de réimprimer.....	3
Section 1 : Rémunération .....	4
Rémunération globale – région de l'Atlantique.....	4
Rémunération des propriétaires de la région de l'Atlantique .....	5
Rémunération des non-propriétaires de la région de l'Atlantique.....	6
Perspectives pour 2015 – région de l'Atlantique.....	9
Rémunération par grande ville de la région de l'Atlantique.....	10
Rémunération selon le titre de poste – région de l'Atlantique .....	11
Rémunération totale selon le titre de poste – grandes villes de la région de l'Atlantique .....	12
Rémunération par domaine d'activité – région de l'Atlantique .....	13
Rémunération totale selon le nombre d'années d'expérience – région de l'Atlantique.....	14
Section 2 : Vacances, congés, avantages sociaux et conciliation travail-vie personnelle .....	14
Vacances rémunérées – région de l'Atlantique .....	14
Avantages sociaux selon la taille de l'entreprise – région de l'Atlantique .....	15
Avantages sociaux par secteur – région de l'Atlantique.....	16
Avantages sociaux par secteur (suite) .....	17
Conciliation travail-vie personnelle – région de l'Atlantique.....	18
Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur .....	18

## Introduction

CPA Canada a chargé Harris Poll, une division de Nielsen, de mener un sondage sur la rémunération auprès de 29 744 comptables professionnels agréés du 18 juin au 16 juillet 2015. Bien que le sondage vise à obtenir les chiffres sur la rémunération de tous les CPA, le présent rapport est axé sur les membres résidant au Canada atlantique. Il convient de noter que ce rapport se fonde sur les informations fournies par les comptables professionnels ayant répondu au sondage. Nous avons cherché à réduire les erreurs de saisie de données en supprimant les données incohérentes, mais les données fournies n'ont fait l'objet d'aucune vérification indépendante.

Lorsqu'on examine les moyennes, il faut garder à l'esprit qu'une petite partie des réponses pourrait gonfler artificiellement la moyenne. Dans la plupart des cas, c'est la médiane qui offre la meilleure mesure d'un niveau de rémunération typique.

## Méthodologie

CPA Canada a chargé Harris Poll, une division de Nielsen, de mener une étude quantitative auprès de ses membres actifs et retraités. Les invitations à participer au sondage ont été envoyées par courriel à 184 430 personnes, et 18 627 messages d'erreur nous sont revenus. Au total, 165 803 membres ont donc reçu le courriel. De ce nombre, 29 744 membres ont répondu, soit un taux de participation de 18 %. Les réponses de 1 719 membres ont été exclues des données sur la rémunération. Cette analyse de la rémunération porte donc sur les réponses de 28 025 membres au total. Les répondants n'ayant pas fourni de réponse, dont 10 répondants du Canada atlantique, sont exclus de l'analyse. Au total, les données sur la rémunération correspondent à celles de 27 863 membres de CPA Canada à l'échelle du pays et de 1 456 membres dans la région du Canada atlantique.

Il convient de souligner que les constatations communiquées dans le présent rapport sont représentatives de l'ensemble des répondants, mais ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble de la profession de CPA.

Sauf mention contraire, les chiffres sur la rémunération présentés dans ce rapport incluent les données annualisées des membres ayant travaillé au moins deux mois en 2014, à temps plein ou à temps partiel.

## Remarque sur la présentation des résultats

Afin de protéger l'anonymat des répondants et d'éviter la publication de résultats trompeurs, nous avons présenté la médiane et la moyenne des données sur la rémunération seulement lorsqu'une sous-catégorie comptait au moins 10 répondants, et l'information sur les quartiles inférieur et supérieur seulement lorsqu'une sous-catégorie comptait au moins 20 répondants. Les quatre mesures statistiques utilisées dans le présent rapport sont les suivantes :

- Moyenne : somme de tous les éléments, divisée par le nombre total d'éléments;
- Médiane (ou 50<sup>e</sup> centile) valeur au-dessus et au-dessous de laquelle se trouve la moitié des réponses. Si le nombre de réponses est pair, il s'agit alors de la moyenne des deux réponses du milieu. Comparativement à la moyenne, la médiane n'est pas influencée par les réponses aberrantes (quelques valeurs très élevées ou très faibles). Dans certains cas, elle peut donc constituer une base de comparaison plus fiable pour la rémunération individuelle;

- Le 25<sup>e</sup> centile : valeur au-dessus de laquelle se trouvent 75 % des réponses;
- Le 75<sup>e</sup> centile : valeur au-dessous de laquelle se trouvent 75 % des réponses.

## Réactions au présent rapport

Vous pouvez adresser vos questions et commentaires au sujet du présent rapport à Paul Long ([plong@cpacanada.ca](mailto:plong@cpacanada.ca)).

## Structure du sommaire des résultats

Le présent rapport comporte deux sections : La section 1, « Rémunération », montre les données sur la rémunération de manière globale, puis ventilée en fonction des renseignements démographiques. La section 2, « Vacances, congés, avantages sociaux et conciliation travail-vie personnelle », présente des statistiques sur les vacances accordées, les congés pris, les avantages sociaux offerts ainsi que les mesures de conciliation travail-vie personnelle offertes et utilisées.

## Permission de stocker ou de réimprimer

Cette publication est protégée par des droits d'auteur et ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise de quelque manière que ce soit (électroniquement, mécaniquement, par photocopie, enregistrement ou toute autre méthode) sans autorisation écrite préalable.

Pour savoir comment obtenir cette autorisation, veuillez écrire à [permissions@cpacanada.ca](mailto:permissions@cpacanada.ca).

## Section 1 : Rémunération

### Rémunération globale – région de l'Atlantique

Le **tableau 1** ci-dessous présente la moyenne, la médiane ainsi que les quartiles inférieur et supérieur de la rémunération pour tous les membres dans la région de l'Atlantique. Le **tableau 1a** ci-dessous présente les mêmes renseignements pour chaque secteur d'activité. Les chiffres ci-dessous tiennent compte des données fournies par les comptables qui ont travaillé au moins deux mois complets dans l'année précédente. La rémunération des membres n'ayant pas travaillé à temps plein pendant 12 mois a été annualisée sur la base d'une semaine de travail de 35 heures.

En 2014, la rémunération moyenne des membres était de 118 000 \$ et la rémunération médiane, de 94 000 \$.

Tableau 1 : Rémunération totale (en milliers de dollars)

	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Tous les membres de la région de l'Atlantique	1 456	94 \$	118 \$	72 \$	129 \$

Tableau 1a : Rémunération totale par secteur d'emploi (en milliers de dollars)

Secteur d'emploi	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Hôtellerie et restauration	15	105 \$	263 \$	-	-
Société de portefeuille / conglomérat	13	140 \$	164 \$	-	-
Mines	13	146 \$	155 \$	-	-
Transport, distribution	40	114 \$	148 \$	83 \$	145 \$
Services financiers / services financiers (secteur privé)	96	112 \$	146 \$	85 \$	159 \$
Services publics	44	103 \$	136 \$	81 \$	145 \$
Immobilier / gestion d'immeubles	36	91 \$	130 \$	64 \$	146 \$
Pétrole et gaz naturel	77	113 \$	130 \$	87 \$	150 \$
Télécommunications	48	104 \$	128 \$	80 \$	132 \$
Fabrication	109	92 \$	126 \$	65 \$	135 \$
Établissement d'enseignement (p. ex. université, collège, école primaire ou secondaire)	80	103 \$	109 \$	85 \$	129 \$
Logiciels	15	97 \$	126 \$	-	-
Secteur public – bureau du vérificateur général (fédéral, provincial ou municipal)	15	92 \$	122 \$	-	-
Construction	41	94 \$	122 \$	78 \$	148 \$
Cabinet de services professionnels – autre – (p. ex. services conseils, juridiques)	31	104 \$	122 \$	80 \$	143 \$
Commerce de détail, de gros / produits de grande consommation	83	90 \$	119 \$	69 \$	132 \$

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Secteur d'emploi	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Organisme à but non lucratif (p. ex. association professionnelle, organisme caritatif, groupe religieux)	39	77 \$	107 \$	62 \$	126 \$
Agriculture, foresterie, pêche	40	86 \$	104 \$	70 \$	116 \$
Cabinet de services professionnels – comptabilité publique (cabinet qui offre principalement des services d’audit, de comptabilité/audit)	271	78 \$	105 \$	61 \$	125 \$
Secteur public – société d’État	40	88 \$	102 \$	71 \$	114 \$
Secteur public – gouvernements fédéral, provinciaux, des Premières Nations ou administrations municipales, y compris les ministères et les agences	233	90 \$	98 \$	78 \$	108 \$
Secteur public – hôpital, bibliothèque, organisation du domaine de la santé ou des services sociaux / soins de santé / services médicaux	28	81 \$	95 \$	73 \$	99 \$
Médias, communication, édition, marketing / publicité	11	80 \$	94 \$	-	-
Arts, divertissement, loisirs	11	84 \$	84 \$	-	-

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les secteurs pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

### Rémunération des propriétaires de la région de l'Atlantique

Près d'un comptable professionnel sur dix (9 %) du Canada atlantique a déclaré être propriétaire d'une entreprise en 2014. La majorité d'entre eux – environ 67 % – étaient propriétaires d'un cabinet comptable, les autres étant propriétaires d'un autre type d'entreprise. La rémunération moyenne des propriétaires de cabinet comptable a été de 164 000 \$. Il est par ailleurs financièrement plus profitable d'être associé d'un cabinet comptable que professionnel exerçant à titre individuel : la rémunération moyenne des associés a été de 207 000 \$ en 2014, tandis que celle des comptables exerçant à titre individuel a été de 108 000 \$.

Tableau 1b : Rémunération totale des propriétaires – 2014 (en milliers de dollars)

	Propriétaire d'un cabinet comptable (à titre individuel et associé)	Professionnel exerçant à titre individuel	Associé	Propriétaire d'un autre type d'entreprise
Nombre	80	35	45	43
Moyenne	164 \$	108 \$	207 \$	238 \$
Médiane	143 \$	100 \$	200 \$	150 \$
25 <sup>e</sup> centile	94 \$	70 \$	140 \$	90 \$
75 <sup>e</sup> centile	218 \$	139 \$	250 \$	225 \$

### Rémunération des non-propriétaires de la région de l'Atlantique

Le **tableau 1c1** ci-dessous présente les statistiques pour la rémunération des membres de la région de l'Atlantique qui n'étaient pas propriétaire d'une entreprise en 2014. La rémunération totale des non-propriétaires a été de 110 000 \$ en moyenne dans la région de l'Atlantique.

Tableau 1c1 : Rémunération des non-propriétaires – 2014 (en milliers de dollars)

	Salaire de base	Rémunération autre que le salaire de base	Rémunération totale
Nombre	1 338	1 346	1 338
Moyenne	97 \$	14 \$	110 \$
Médiane	86 \$	3 \$	92 \$
25 <sup>e</sup> centile	68 \$	0 \$	71 \$
75 <sup>e</sup> centile	110 \$	11 \$	122 \$

Parmi les non-propriétaires d'une entreprise, la rémunération la plus élevée, soit 180 000 \$ en moyenne, allait aux membres occupant le poste de président et/ou de chef de la direction. Toutefois, de nombreux membres de la région de l'Atlantique occupent des postes de gestionnaire ou de contrôleur, touchant une rémunération d'environ 86 000 \$ et 97 000 \$, respectivement.

Tableau 1c2 : Salaire de base des non-propriétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Président et/ou chef de la direction	19	163 \$	180 \$	-	-
Vice-président	49	142 \$	150 \$	112 \$	165 \$
Directeur financier / directeur de la comptabilité	85	125 \$	142 \$	97 \$	159 \$
Directeur général	16	131 \$	129 \$	-	-
Directeur principal	27	118 \$	125 \$	96 \$	140 \$
Trésorier	13	106 \$	125 \$	-	-
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	17	113 \$	119 \$	-	-
Directeur	98	109 \$	117 \$	99 \$	128 \$
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	28	111 \$	108 \$	90 \$	130 \$
Expert-conseil	25	87 \$	106 \$	72 \$	115 \$
Cadre supérieur	90	95 \$	100 \$	87 \$	106 \$
Directeur adjoint ou directeur associé	12	100 \$	100 \$	-	-
Contrôleur / contrôleur adjoint	171	86 \$	97 \$	72 \$	107 \$
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	217	80 \$	86 \$	70 \$	94 \$
Superviseur	23	74 \$	81 \$	63 \$	100 \$
Fiscaliste / conseiller fiscal principal / analyste / associé	21	70 \$	80 \$	66 \$	93 \$
Chef de service adjoint	14	67 \$	78 \$	-	-
Auditeur interne	16	76 \$	76 \$	-	-

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Chef de mission	129	63 \$	67 \$	52 \$	75 \$
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	81	63 \$	66 \$	52 \$	75 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les titres pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

Tableau 1c3 : Rémunération autre que le salaire de base des non-propriétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Président et/ou chef de la direction	20	6 \$	67 \$	0 \$	41 \$
Vice-président	49	22 \$	57 \$	10 \$	60 \$
Directeur adjoint ou directeur associé	12	4 \$	48 \$	-	-
Directeur financier / directeur de la comptabilité	86	8 \$	39 \$	0 \$	33 \$
Trésorier	13	2 \$	31 \$	-	-
Expert-conseil	25	5 \$	26 \$	0 \$	20 \$
Directeur général	16	16 \$	23 \$	-	-
Directeur principal	27	5 \$	20 \$	0 \$	15 \$
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	17	-	19 \$	-	-
Directeur	99	1 \$	11 \$	0 \$	17 \$
Contrôleur / contrôleur adjoint	174	5 \$	11 \$	0 \$	13 \$
Cadre supérieur	90	4 \$	8 \$	0 \$	12 \$
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	28	4 \$	8 \$	0 \$	10 \$
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	218	4 \$	7 \$	0 \$	9 \$
Fiscaliste / conseiller fiscal principal / analyste / associé	21	6 \$	6 \$	2 \$	10 \$
Auditeur interne	16	5 \$	6 \$	-	-
Superviseur	23	4 \$	5 \$	0 \$	7 \$
Analyste ou analyste de gestion / analyste financier / analyste principal / analyste financier principal	121	2 \$	5 \$	0 \$	7 \$
Chef de service adjoint	14	1 \$	3 \$	-	-
Chef de mission	130	1 \$	3 \$	0 \$	3 \$
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	81	-	3 \$	0 \$	3 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les titres pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.



## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Tableau 1c4 : Rémunération totale des non-propriétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Président et/ou chef de la direction	19	163 \$	250 \$	-	-
Vice-président	49	165 \$	207 \$	131 \$	231 \$
Directeur financier / directeur de la comptabilité	85	130 \$	181 \$	103 \$	195 \$
Trésorier	13	119 \$	156 \$	-	-
Directeur général	16	146 \$	151 \$	-	-
Directeur adjoint ou directeur associé	12	104 \$	148 \$	-	-
Directeur principal	27	118 \$	145 \$	97 \$	165 \$
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	17	113 \$	138 \$	-	-
Expert-conseil	25	90 \$	132 \$	76 \$	153 \$
Directeur	98	116 \$	128 \$	102 \$	140 \$
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	28	116 \$	116 \$	97 \$	140 \$
Cadre supérieur	90	100 \$	108 \$	91 \$	120 \$
Contrôleur / contrôleur adjoint	171	91 \$	108 \$	75 \$	122 \$
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	217	84 \$	93 \$	74 \$	102 \$
Fiscaliste / conseiller fiscal principal / analyste / associé	21	80 \$	86 \$	68 \$	100 \$
Superviseur	23	83 \$	86 \$	67 \$	102 \$
Auditeur interne	16	80 \$	81 \$	-	-
Chef de service adjoint	14	68 \$	81 \$	-	-
Analyste ou analyste de gestion / analyste financier / analyste principal / analyste financier principal	121	74 \$	79 \$	65 \$	86 \$
Chef de mission	129	64 \$	70 \$	54 \$	82 \$
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	81	65 \$	69 \$	54 \$	79 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les titres pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Les membres de la région de l'Atlantique ont indiqué que la prime était la forme la plus courante de rémunération autre que le salaire de base. Les primes obtenues se sont élevées à 17 000 \$ en moyenne.

Tableau 1d : Rémunération autre que le salaire de base (en milliers de dollars)

	Participation aux bénéfices	Prime	Heures supplémentaires	Commissions	Indemnités	Autre forme de rémunération
Nombre	128	645	172	25	175	120
Pourcentage des répondants	10 %	48 %	13 %	2 %	13 %	9 %
Médiane	4 \$	7 \$	2 \$	1 \$	2 \$	3 \$
Moyenne	15 \$	17 \$	3 \$	28 \$	5 \$	11 \$
25 <sup>e</sup> centile	1 \$	3 \$	1 \$	-	1 \$	1 \$
75 <sup>e</sup> centile	12 \$	17 \$	4 \$	5 \$	7 \$	8 \$

### Perspectives pour 2015 – région de l'Atlantique

Dans tous les secteurs, la majorité des répondants (au moins 55 %) s'attendent à voir leur rémunération augmenter, sauf dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (47 %). Dans ce secteur, un membre sur cinq (21 %) prévoit plutôt une diminution de sa rémunération, soit la proportion la plus importante, tous secteurs confondus. Cependant, la majorité des membres travaillant dans ce secteur conservent une attitude positive.

Tableau 3 : Perspectives pour 2015

Secteur	Nombre	Ne sait pas	Diminution de 10 % ou plus	Diminution de moins de 10 %	Aucun changement	Augmentation de moins de 10 %	Augmentation de plus de 10 %
Cabinet de services professionnels – comptabilité publique (cabinet qui offre principalement des services d'audit, de comptabilité/audit)	273	4 %	3 %	3 %	13 %	58 %	20 %
Secteur public – gouvernements fédéral, provinciaux, des Premières Nations ou administrations municipales, y compris les ministères et les agences	234	2 %	1 %	3 %	30 %	60 %	4 %
Fabrication	109	4 %	4 %	3 %	16 %	63 %	11 %
Services financiers / services financiers (secteur privé)	96	2 %	2 %	6 %	17 %	58 %	15 %
Commerce de détail, de gros / produits de grande consommation	84	2 %	2 %	2 %	19 %	57 %	17 %
Établissement d'enseignement (p. ex. université, collège, école primaire ou secondaire)	80	4 %	3 %	0 %	19 %	74 %	1 %

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Secteur	Nombre	Ne sait pas	Diminution de 10 % ou plus	Diminution de moins de 10 %	Aucun changement	Augmentation de moins de 10 %	Augmentation de plus de 10 %
Pétrole et gaz naturel	77	5 %	8 %	1 %	23 %	52 %	10 %
Télécommunications	49	0 %	0 %	4 %	24 %	67 %	4 %
Services publics	44	0 %	0 %	0 %	23 %	70 %	7 %
Construction	42	5 %	7 %	5 %	29 %	48 %	7 %
Transport, distribution	41	10 %	0 %	2 %	22 %	63 %	2 %
Agriculture, foresterie, pêche	41	2 %	2 %	0 %	17 %	68 %	10 %
Secteur public – société d'État	40	0 %	0 %	3 %	20 %	70 %	8 %
Organisme à but non lucratif (p. ex. association professionnelle, organisme caritatif, groupe religieux)	39	0 %	3 %	3 %	28 %	62 %	5 %
Immobilier / gestion d'immeubles	36	14 %	3 %	3 %	11 %	53 %	17 %
Cabinet de services professionnels – autre – (p. ex. services conseils, juridiques)	32	0 %	6 %	3 %	34 %	47 %	9 %
Secteur public – hôpital, bibliothèque, organisation du domaine de la santé ou des services sociaux / soins de santé / services médicaux	28	7 %	0 %	4 %	25 %	61 %	4 %

Remarque : Les données ne sont présentées que pour les secteurs pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

### Rémunération par grande ville de la région de l'Atlantique

Les trois grandes villes où la rémunération moyenne est la plus élevée dans la région de l'Atlantique sont Kentville (140 000 \$), Truro (139 000 \$) et St. John's [Terre-Neuve-et-Labrador] (137 000 \$). Ceci dit, la rémunération des membres travaillant à Kentville et à Truro doit être interprétée avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon.

Tableau 4 : Rémunération totale par grande ville de la région de l'Atlantique (en milliers de dollars)

Province	Ville	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Nouveau-Brunswick	Saint John	139	93 \$	115 \$	74 \$	125 \$
	Bathurst	13	95 \$	108 \$	-	-
	Fredericton	107	90 \$	106 \$	68 \$	110 \$
	Moncton	141	92 \$	105 \$	71 \$	119 \$
	Edmundston	10	100 \$	93 \$	-	-
Terre-Neuve-et-Labrador	St. John's	238	101 \$	137 \$	80 \$	138 \$
	Corner Brook	15	75 \$	90 \$	-	-
Nouvelle-Écosse	Kentville	11	125 \$	140 \$	-	-
	Truro	12	104 \$	139 \$	-	-
	Halifax	464	96 \$	119 \$	73 \$	134 \$

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Province	Ville	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
	Cap-Breton	20	103 \$	108 \$	76 \$	116 \$
	New Glasgow	29	78 \$	97 \$	63 \$	103 \$
Île-du-Prince-Édouard	Charlottetown	53	86 \$	109 \$	62 \$	117 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les villes pour lesquelles il y avait au moins 10 répondants.

### Rémunération selon le titre de poste – région de l'Atlantique

Les comptables professionnels occupant le poste de président et/ou chef de la direction et de vice-président sont ceux qui ont perçu la rémunération globale la plus élevée (environ 241 000 \$ et 207 000 \$ respectivement).

Tableau 5a : Rémunération totale selon le titre de poste (en milliers de dollars)

Titre	Total		Taille de l'organisation					
	Médiane	Moyenne	< 100		100-999		1 000 et plus	
			Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
Président et/ou chef de la direction	163 \$	241 \$	160 \$	215 \$	200 \$	211 \$	497 \$	497 \$
Vice-président	165 \$	207 \$	135 \$	175 \$	157 \$	163 \$	236 \$	277 \$
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	122 \$	149 \$	113 \$	130 \$	170 \$	211 \$	128 \$	114 \$
Directeur adjoint ou directeur associé	104 \$	148 \$	94 \$	98 \$	111 \$	111 \$	108 \$	172 \$
Directeur principal	115 \$	143 \$	104 \$	134 \$	111 \$	116 \$	134 \$	155 \$
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	116 \$	115 \$	-	-	119 \$	115 \$	105 \$	115 \$
Contrôleur / contrôleur adjoint	91 \$	108 \$	84 \$	91 \$	96 \$	116 \$	117 \$	131 \$
Cadre supérieur	101 \$	108 \$	97 \$	94 \$	120 \$	122 \$	101 \$	111 \$
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	84 \$	93 \$	76 \$	78 \$	89 \$	95 \$	88 \$	97 \$
Superviseur	83 \$	86 \$	62 \$	79 \$	92 \$	87 \$	81 \$	87 \$
Auditeur interne	80 \$	81 \$	-	-	82 \$	83 \$	80 \$	81 \$
Chef de service adjoint	68 \$	81 \$	62 \$	116 \$	71 \$	65 \$	71 \$	78 \$
Analyste ou analyste de gestion / analyste financier / analyste principal / analyste financier principal	74 \$	79 \$	71 \$	71 \$	73 \$	82 \$	75 \$	78 \$
Chef de mission	64 \$	70 \$	59 \$	62 \$	79 \$	79 \$	64 \$	71 \$
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	65 \$	69 \$	62 \$	62 \$	64 \$	63 \$	75 \$	79 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les titres pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

## Rémunération totale selon le titre de poste – grandes villes de la région de l'Atlantique

Tableau 5b : Rémunération totale selon le titre de poste selon la ville (en milliers de dollars)

Ville	Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Halifax	Président et/ou chef de la direction	10	187 \$	317 \$	-	-
	Associé	15	230 \$	216 \$	-	-
	Vice-président	20	155 \$	215 \$	129 \$	227 \$
	Propriétaire d'un autre type d'entreprise	13	136 \$	191 \$	-	-
	Directeur principal	12	155 \$	173 \$	-	-
	Directeur financier / directeur de la comptabilité	21	163 \$	158 \$	126 \$	191 \$
	Expert-conseil	14	92 \$	149 \$	-	-
	Directeur	34	122 \$	135 \$	109 \$	143 \$
	Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	10	118 \$	119 \$	-	-
	Contrôleur	52	98 \$	112 \$	81 \$	119 \$
	Comptable exerçant à titre individuel	12	101 \$	112 \$	-	-
	Cadre supérieur	35	101 \$	108 \$	94 \$	122 \$
	Gestionnaire	64	83 \$	87 \$	77 \$	93 \$
	Analyste	43	73 \$	78 \$	62 \$	86 \$
	Chef de mission	42	63 \$	67 \$	54 \$	75 \$
	Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	19	63 \$	61 \$	-	-
St. John's	Propriétaire d'un autre type d'entreprise	12	240 \$	460 \$	-	-
	Directeur financier / directeur de la comptabilité	16	128 \$	172 \$	-	-
	Directeur	14	111 \$	137 \$	-	-
	Contrôleur	29	102 \$	130 \$	90 \$	145 \$
	Cadre supérieur	19	105 \$	112 \$	-	-
	Gestionnaire	41	92 \$	103 \$	78 \$	116 \$
	Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	12	83 \$	94 \$	-	-
	Analyste	19	84 \$	91 \$	-	-
Chef de mission	27	79 \$	82 \$	60 \$	103 \$	
Moncton	Directeur	12	109 \$	118 \$	-	-
	Gestionnaire	22	92 \$	106 \$	77 \$	100 \$
	Contrôleur	16	87 \$	97 \$	-	-
	Analyste	13	72 \$	74 \$	-	-
	Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	10	65 \$	69 \$	-	-
Saint John	Cadre supérieur	15	115 \$	115 \$	-	-
	Contrôleur	11	85 \$	111 \$	-	-
	Gestionnaire	20	101 \$	102 \$	92 \$	112 \$

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

Ville	Titre	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
	Analyste	15	81 \$	83 \$	-	-
	Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	13	79 \$	76 \$	-	-
	Chef de mission	19	70 \$	73 \$	-	-
Fredericton	Directeur	11	104 \$	109 \$	-	-
	Gestionnaire	20	84 \$	84 \$	68 \$	102 \$
	Analyste	10	65 \$	65 \$	-	-

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les villes pour lesquelles il y avait au moins 75 répondants, et pour les titres pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

### Rémunération par domaine d'activité – région de l'Atlantique

Les comptables professionnels travaillant dans les domaines de la gestion ou gestion générale et de la stratégie et gouvernance sont ceux qui ont perçu la rémunération globale la plus élevée en 2014 (environ 209 000 \$ et 190 000 \$ respectivement). Ceci dit, les chiffres sur la rémunération de ceux qui travaillent dans le domaine de la gestion ou gestion générale doivent être interprétés avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon.

Tableau 5c : Rémunération totale par domaine d'activité (en milliers de dollars)

Domaine d'activité	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Gestion / gestion générale	12	156 \$	209 \$	-	-
Stratégie et gouvernance	83	130 \$	190 \$	100 \$	179 \$
Opérations	10	125 \$	145 \$	-	-
Finances	267	98 \$	119 \$	80 \$	131 \$
TI	11	109 \$	112 \$	-	-
Gestion des risques / contrôle / audit interne	54	88 \$	108 \$	75 \$	116 \$
Fiscalité	111	92 \$	105 \$	70 \$	115 \$
Comptabilité de gestion	140	88 \$	102 \$	74 \$	109 \$
Rapports financiers et/ou non-financiers	365	87 \$	99 \$	68 \$	115 \$
Audit et certification	184	74 \$	83 \$	57 \$	95 \$

Remarque : Les données sur la rémunération ne sont présentées que pour les domaines d'activité pour lesquels il y avait au moins 10 répondants.

## Rémunération totale selon le nombre d'années d'expérience – région de l'Atlantique

Plus de trois comptables professionnels sur dix (32 %) dans la région de l'Atlantique ont au moins 25 années d'expérience, et leur rémunération moyenne est de 155 000 \$. Ceux ayant entre 15 et 19 années d'expérience s'approchent le plus de la moyenne pour la région de l'Atlantique, soit 118 000 \$.

Tableau 6 : Rémunération totale selon le nombre d'années d'expérience (en milliers de dollars)

Nombre d'années d'expérience	Nombre	Médiane	Moyenne	25 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile
Moins de 3 années	5	-	-	-	-
Entre 3 et 4 années	50	54 \$	57 \$	48 \$	64 \$
Entre 5 et 9 années	250	71 \$	78 \$	60 \$	87 \$
Entre 10 et 14 années	251	88 \$	99 \$	70 \$	109 \$
Entre 15 et 19 années	219	99 \$	114 \$	80 \$	131 \$
Entre 20 et 24 années	212	104 \$	124 \$	81 \$	149 \$
25 années et plus	469	114 \$	155 \$	90 \$	160 \$
Total	1456	94 \$	118 \$	72 \$	129 \$

## Section 2 : Vacances, congés, avantages sociaux et conciliation travail-vie personnelle

### Vacances rémunérées – région de l'Atlantique

En 2014, la plupart des comptables professionnels (57 %) avaient droit à des vacances de trois à cinq semaines (de 15 à 24 jours ouvrables); seulement 4 % des comptables avaient droit à moins de trois semaines (15 jours).

Tableau 7 : Vacances rémunérées et vacances prises

	Vacances rémunérées		Vacances prises	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 10 jours ouvrables	5	-	39	3 %
Entre 10 et 14 jours ouvrables	54	4 %	187	13 %
Entre 15 et 19 jours ouvrables	406	28 %	497	34 %
Entre 20 et 24 jours ouvrables	570	39 %	490	33 %
Entre 25 et 29 jours ouvrables	262	18 %	155	11 %
Entre 30 et 34 jours ouvrables	87	6 %	52	4 %
35 jours ouvrables et plus	24	2 %	15	1 %
S.O.	57	4 %	30	2 %
Total	1466	100 %	1466	100 %

### Avantages sociaux selon la taille de l'entreprise – région de l'Atlantique

Les avantages sociaux les plus répandus dans la région de l'Atlantique sont l'assurance soins de santé, l'assurance vie, l'assurance invalidité de longue durée et les prestations de retraite – au moins 65 % des comptables professionnels ont bénéficié de ces avantages. Les membres travaillant dans de grandes entreprises (100 employés ou plus) étaient plus susceptibles de bénéficier de ces avantages les plus répandus que ceux employés dans de petits cabinets.

Tableau 9a : Avantages sociaux selon le nombre d'employés

Avantage	< 100	100-999	1 000 et plus	Total
	n = 458	n = 365	n = 642	n = 1 465
Assurance soins de santé (frais médicaux et dentaires)	77 %	89 %	93 %	87 %
Assurance vie	63 %	76 %	76 %	72 %
Assurance invalidité de longue durée	55 %	74 %	76 %	69 %
Prestations de retraite	42 %	71 %	77 %	65 %
Assurance voyages à l'étranger	24 %	36 %	40 %	34 %
Stationnement	30 %	32 %	28 %	29 %
Abonnement à un club de santé	19 %	21 %	26 %	23 %
Cotisation professionnelle autre que celle liée au titre comptable	13 %	11 %	17 %	14 %
Indemnités pour voiture ou kilométrage	11 %	12 %	8 %	10 %
Programme d'achat d'actions ou d'options sur actions	3 %	4 %	17 %	9 %
Suppléments de congés parentaux ou de congés pour aidants naturels	2 %	3 %	6 %	4 %
Frais de cartes de crédit	4 %	1 %	3 %	3 %
Contribution de l'employeur à un REER ou un régime 401k	3 %	2 %	2 %	2 %
Éducation / formation / cours de perfectionnement professionnel	2 %	1 %	1 %	1 %
Téléphone cellulaire	1 %	1 %	0 %	1 %
Autre	4 %	3 %	1 %	3 %
Je n'ai bénéficié d'aucun avantage	10 %	3 %	2 %	5 %



## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

### Avantages sociaux par secteur – région de l'Atlantique

L'assurance soins de santé, l'assurance vie, l'assurance invalidité de longue durée et les prestations de retraite sont invariablement les types d'avantages sociaux les plus offerts dans le secteur des services professionnels, le secteur public et le secteur de la fabrication.

Tableau 9b : Avantages sociaux selon le domaine d'activité et le nombre d'employés

Avantage	Services professionnels			Secteur public			Fabrication		
	< 100	100-999	1 000 et plus	< 100	100-999	1 000 et plus	< 100	100-999	1 000 et plus
	n = 191	n = 14	n = 101	n = 56	n = 93	n = 168	n = 19	n = 51	n = 39
Assurance soins de santé (frais médicaux et dentaires)	64 %	93 %	89 %	96 %	88 %	93 %	95 %	92 %	95 %
Assurance vie	52 %	86 %	70 %	66 %	74 %	71 %	89 %	84 %	85 %
Assurance invalidité de longue durée	40 %	79 %	73 %	71 %	71 %	68 %	63 %	76 %	79 %
Prestations de retraite	21 %	50 %	55 %	82 %	84 %	86 %	37 %	75 %	74 %
Assurance voyages à l'étranger	13 %	21 %	34 %	27 %	30 %	32 %	26 %	43 %	41 %
Stationnement	26 %	57 %	40 %	39 %	35 %	17 %	16 %	20 %	38 %
Abonnement à un club de santé	19 %	43 %	62 %	13 %	9 %	7 %	11 %	18 %	41 %
Cotisation professionnelle autre que celle liée au titre comptable	13 %	29 %	13 %	18 %	13 %	13 %	16 %	4 %	18 %
Indemnités pour voiture ou kilométrage	9 %	7 %	4 %	5 %	9 %	2 %	11 %	18 %	8 %
Programme d'achat d'actions ou d'options sur actions	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	1 %	5 %	2 %	3 %
Suppléments de congés parentaux ou de congés pour aidants naturels	2 %	7 %	10 %	4 %	2 %	4 %	0 %	2 %	3 %
Frais de cartes de crédit	3 %	0 %	2 %	2 %	1 %	0 %	5 %	0 %	0 %
Contribution de l'employeur à un REER ou un régime 401k	5 %	7 %	2 %	2 %	0 %	1 %	0 %	2 %	8 %
Éducation / formation / cours de perfectionnement professionnel	2 %	0 %	0 %	4 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Téléphone cellulaire	2 %	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	3 %	14 %	1 %	4 %	3 %	0 %	11 %	0 %	0 %
Je n'ai bénéficié d'aucun avantage	17 %	0 %	2 %	2 %	3 %	3 %	0 %	2 %	3 %

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sommaire pour la région de l'Atlantique

### Avantages sociaux par secteur (suite)

L'assurance soins de santé, l'assurance vie et l'assurance invalidité de longue durée sont invariablement les types d'avantages sociaux les plus offerts dans les secteurs des services financiers et du commerce de détail ou de gros. Dans le secteur de l'éducation, l'assurance soins de santé, les prestations de retraite et l'assurance invalidité de longue durée sont les types d'avantages sociaux les plus offerts dans les entreprises comptant 100 employés ou plus.

Tableau 9c : Avantages sociaux selon le domaine d'activité et le nombre d'employés

Avantage	Services financiers			Commerce de détail ou de gros			Éducation		
	< 100	100-999	1 000 et plus	< 100	100-999	1 000 et plus	< 100	100-999	1 000 et plus
	n = 22	n = 24	n = 50	n = 24	n = 27	n = 33	n = 4	n = 33	n = 42
Assurance soins de santé (frais médicaux et dentaires)	91 %	100 %	94 %	71 %	89 %	100 %	-	88 %	98 %
Assurance vie	86 %	83 %	80 %	58 %	78 %	91 %	-	67 %	76 %
Assurance invalidité de longue durée	86 %	75 %	82 %	54 %	70 %	76 %	-	67 %	83 %
Prestations de retraite	77 %	75 %	86 %	38 %	63 %	88 %	-	70 %	86 %
Assurance voyages à l'étranger	36 %	50 %	52 %	21 %	41 %	33 %	-	42 %	60 %
Stationnement	18 %	79 %	36 %	17 %	22 %	27 %	-	3 %	7 %
Abonnement à un club de santé	23 %	50 %	22 %	17 %	19 %	12 %	-	12 %	2 %
Cotisation professionnelle autre que celle liée au titre comptable	27 %	13 %	30 %	4 %	15 %	21 %	-	6 %	2 %
Indemnités pour voiture ou kilométrage	14 %	17 %	20 %	21 %	37 %	15 %	-	0 %	2 %
Programme d'achat d'actions ou d'options sur actions	9 %	4 %	54 %	0 %	7 %	15 %	-	0 %	0 %
Suppléments de congés parentaux ou de congés pour aidants naturels	0 %	8 %	10 %	0 %	0 %	18 %	-	0 %	7 %
Frais de cartes de crédit	18 %	8 %	16 %	8 %	7 %	0 %	-	0 %	2 %
Contribution de l'employeur à un REER ou un régime 401k	5 %	0 %	2 %	4 %	7 %	0 %	-	0 %	0 %
Éducation / formation / cours de perfectionnement professionnel	0 %	0 %	0 %	4 %	0 %	0 %	-	3 %	7 %
Téléphone cellulaire	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	0 %	-	3 %	0 %
Autre	14 %	4 %	6 %	4 %	4 %	0 %	-	3 %	2 %
Je n'ai bénéficié d'aucun avantage	14 %	4 %	6 %	4 %	4 %	0 %	-	3 %	2 %

### Conciliation travail-vie personnelle – région de l'Atlantique

Les programmes d'aide aux employés, les programmes de formation et les horaires variables ont été les mesures les plus souvent offertes pour favoriser la conciliation travail-vie personnelle. La plupart des membres ayant accès à ces avantages profitent du travail à domicile, des programmes de formation et des horaires variables afin de concilier le travail et la vie personnelle.

Tableau 10a : Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle

	Offerts		Utilisés	
	Nombre	%	Nombre	%
Programmes d'aide aux employés	942	70 %	129	14 %
Programmes de formation	939	70 %	715	76 %
Heures flexibles	838	62 %	607	72 %
Congés pour raisons personnelles	833	62 %	334	40 %
Travail à domicile	671	50 %	540	80 %
Congés pour travail bénévole	491	36 %	288	59 %
Semaines de travail comprimées	311	23 %	116	37 %
Congés sabbatiques	188	14 %	11	6 %
Avantages liés à la garde d'enfants (subvention, service de garde sur place, etc.)	71	5 %	11	15 %
Autre	61	5 %	29	48 %

### Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur

Les horaires variables, les programmes de formation et le travail à domicile étaient les programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle les plus utilisés par les membres des secteurs ci-après.

Tableau 10b : Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur

	Services professionnels	Secteur public	Fabrication	Services financiers	Commerce de détail ou de gros	Éducation
Heures flexibles	77 %	63 %	85 %	77 %	81 %	80 %
Congés sabbatiques	5 %	4 %	-	0 %	-	10 %
Semaines de travail comprimées	25 %	44 %	-	24 %	-	31 %
Congés pour travail bénévole	60 %	64 %	50 %	67 %	48 %	63 %
Avantages liés à la garde d'enfants (subvention, service de garde sur place, etc.)	17 %	7 %	-	36 %	-	0 %
Congés pour raisons personnelles	35 %	53 %	31 %	39 %	44 %	27 %
Programmes d'aide aux employés	10 %	15 %	11 %	19 %	6 %	14 %
Programmes de formation	79 %	79 %	78 %	81 %	68 %	75 %
Travail à domicile	80 %	68 %	92 %	86 %	85 %	74 %
Autre	-	29 %	-	-	-	-