

2015

# SONDAGE DE 2015 SUR LA RÉMUNÉRATION DES CPA : RAPPORT SUR LES ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES

**nielsen**  
.....

JANVIER 2016

 **CPA** CHARTERED PROFESSIONAL ACCOUNTANTS CANADA COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS CANADA

# Table des matières

## Contenu

Principales constatations .....	2
Méthodologie.....	3
Remarque sur la présentation des résultats.....	3
Réactions au présent rapport .....	4
Structure du sommaire des résultats.....	4
Autorisation de stocker ou de réimprimer .....	4
Rémunération globale .....	5
Rémunération totale médiane par segment démographique.....	5
Rémunération totale médiane selon le poste .....	6
Rémunération totale médiane selon l'âge et le sexe .....	9
Rémunération totale médiane selon le poste et le sexe .....	10
Rémunération totale médiane selon le secteur d'activité et le sexe .....	12
Rémunération totale médiane selon le nombre d'années d'expérience et le sexe .....	14

## Principales constatations

Les constatations contenues dans le présent rapport s'appuient sur un échantillon de 27 863 comptables professionnels (dont 15 055 hommes, 12 788 femmes et 20 membres non classés), qui ne représente pas nécessairement à tous égards la profession dans son ensemble. Veuillez consulter la section « Méthodologie » pour en apprendre davantage.

Dans l'ensemble, la rémunération totale médiane des femmes s'élève à 99 000 \$, comparativement à 120 000 \$ pour les hommes. Les femmes gagnent donc 83 % de la rémunération totale médiane des hommes. Vous trouverez ci-après quelques-unes des principales constatations expliquant les écarts de rémunération entre hommes et femmes :

- **Poste** : Les hommes sont environ deux fois plus susceptibles (29 % par rapport à 15 %) que les femmes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est de 150 000 \$ ou plus. Parmi ces postes, citons ceux de vice-président principal, de président et/ou chef de la direction et de vice-président. Par ailleurs, environ 50 % des femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$.
- **Statut de propriétaire** : Les femmes sont plus de deux fois moins susceptibles d'être propriétaires d'un cabinet comptable que les hommes (6 % par rapport à 14 %). Cette différence peut expliquer en partie l'écart entre la rémunération totale médiane des hommes et des femmes, car la rémunération médiane des propriétaires de cabinet est beaucoup plus élevée que celles des non-propriétaires (160 000 \$ par rapport à 105 000 \$).
- **Secteur d'activité** : Dans l'ensemble, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public (20 % par rapport à 14 %), alors que les hommes sont un peu plus nombreux à travailler dans les secteurs de la fabrication et des services professionnels. L'écart entre la rémunération totale médiane des deux sexes est moins grand dans le secteur public, les femmes gagnant 95 % de la rémunération totale médiane des hommes.
- **Âge** : Comme il est indiqué ci-dessus, les femmes gagnent 83 % de la rémunération totale médiane des hommes (99 000 \$ par rapport à 120 000 \$). Cela dit, ce pourcentage diminue progressivement au sein des groupes plus âgés. Plus précisément, la rémunération des femmes de moins de 35 ans correspond à 94 % de celle des hommes dans le même groupe d'âge, alors que la rémunération médiane totale des femmes de 65 ans et plus correspond à seulement 73 % de celle des hommes.
- **Nombre d'années d'expérience** : L'écart entre la rémunération totale médiane des femmes et celle des hommes augmente avec le nombre d'années d'expérience. Plus précisément, lorsque les femmes comptent moins de cinq années d'expérience, elles gagnent 97 % de la rémunération totale médiane des hommes; or, lorsqu'elles comptent 15 années ou plus d'expérience, elles gagnent 80 % de la rémunération totale médiane des hommes.

## Introduction

Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) a chargé Harris Poll, une division de Nielsen, de mener un sondage sur la rémunération auprès de 29 744 comptables professionnels agréés (CPA) 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 écarts entre les hommes et les femmes qui sont membres de CPA Canada dans l'ensemble du pays. 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 recueillies 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. Par conséquent, la médiane est la seule mesure utilisée dans le présent rapport.

Outre le rapport sur les écarts entre hommes et femmes, CPA Canada a fourni à ses membres des rapports nationaux et régionaux qui contiennent de plus amples renseignements au sujet de la rémunération des CPA.

## 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 à la question sur la rémunération 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, dont 15 055 hommes, 12 788 femmes et 20 membres non classés.

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 des données sur la rémunération seulement lorsqu'une sous-catégorie comptait au moins 10 répondants.

Rappelons que la médiane (ou 50<sup>e</sup> centile) consiste en la 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).

## Réactions au présent rapport

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

## Structure du sommaire des résultats

Le présent rapport comporte deux sections. La section 1, « Écarts démographiques selon le sexe et conséquences sur la rémunération », montre les écarts selon le sexe dans diverses catégories démographiques et firmographiques. La section 2, « Rémunération selon le sexe et divers éléments », présente les principaux écarts entre la rémunération totale médiane des hommes et des femmes en 2014.

## Autorisation 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 : Écarts démographiques selon le sexe et conséquences sur la rémunération

## Rémunération globale

### Rémunération totale médiane par segment démographique

Le **tableau 1** ci-dessous présente la répartition en pourcentage des répondants (hommes et femmes) en fonction de l'âge, du secteur d'activité et du statut de propriétaire. 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.

Dans l'ensemble, les femmes sont plus jeunes que les hommes (moins de 45 ans) et sont plus susceptibles de travailler dans le secteur public (20 % par rapport à 14 %) et de ne pas être propriétaires d'un cabinet comptable (93 % par rapport à 86 %). C'est au sein du groupe des membres âgés de 55 ans et plus qu'on observe l'écart le plus marqué : 22 % des hommes composent cette tranche d'âge, comparativement à 13 % des femmes seulement.

Tableau 1 : Rémunération totale médiane par segment démographique

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
<b>ÂGE</b>			
<b>TOTAL DES MEMBRES DE MOINS DE 45 ANS</b>	<b>52 %</b>	<b>57 %</b>	<b>95 \$</b>
Moins de 35 ans	26 %	26 %	83 \$
35 à 44 ans	26 %	32 %	109 \$
<b>TOTAL DES MEMBRES DE 45 ANS ET PLUS</b>	<b>47 %</b>	<b>41 %</b>	<b>128 \$</b>
45 à 54 ans	26 %	29 %	124 \$
55 à 64 ans	18 %	12 %	135 \$
65 ans et plus	4 %	1 %	135 \$
<b>SECTEUR D'ACTIVITÉ</b>			
Services professionnels	25 %	22 %	98 \$
Secteur public	14 %	20 %	100 \$

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sur les écarts entre hommes et femmes

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
Services financiers / services financiers (secteur privé)	11 %	10 %	122 \$
Fabrication	10 %	7 %	109 \$
Commerce de détail, de gros / produits de grande consommation	5 %	5 %	106 \$
Pétrole et gaz naturel	5 %	5 %	155 \$
Établissement d'enseignement (p. ex., université, collège, école primaire ou secondaire)	3 %	4 %	106 \$
Organisme à but non lucratif (p. ex., association professionnelle, organisme caritatif, groupe religieux)	3 %	4 %	95 \$
Construction	3 %	3 %	113 \$
Immobilier / Gestion d'immeubles	3 %	2 %	119 \$
Autre	18 %	17 %	117 \$
<b>STATUT DE PROPRIÉTAIRE</b>			
<b>PROPRIÉTAIRES</b>	<b>14 %</b>	<b>6 %</b>	<b>160 \$</b>
Associé dans un cabinet comptable	5 %	2 %	232 \$
Propriétaire (associé/propriétaire unique) d'un autre type d'entreprise	4 %	1 %	160 \$
Professionnel exerçant à titre individuel (propriétaire unique d'un cabinet comptable)	5 %	3 %	108 \$
<b>NON-PROPRIÉTAIRES</b>	<b>86 %</b>	<b>93 %</b>	<b>105 \$</b>

### Rémunération totale médiane selon le poste

Le **tableau 2** ci-dessous présente la répartition en pourcentage des hommes et des femmes qui détiennent divers postes au sein de leur cabinet, de même que la rémunération totale médiane associée à chacun de ces postes.

Dans l'ensemble, les hommes sont presque deux fois plus susceptibles que les femmes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est de 150 000 \$ ou plus (29 % par rapport à 15 %). Parmi ces postes, citons ceux de vice-président principal, de président et/ou chef de la direction et de vice-président. Par ailleurs, environ 50 % des femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$.

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sur les écarts entre hommes et femmes

Tableau 2 : Rémunération totale médiane selon le poste

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
<b>POSTES OFFRANT UNE RÉMUNÉRATION MÉDIANE DE 150 000 \$ OU PLUS</b>	<b>29 %</b>	<b>15 %</b>	-
Vice-président principal	1 %	<1 %	300 \$
Président et/ou chef de la direction	2 %	<1 %	238 \$
Associé dans un cabinet comptable	5 %	2 %	232 \$
Associé sans participation	<1 %	0 %	218 \$
Vice-président	4 %	2 %	218 \$
Propriétaire (associé/propriétaire unique) d'un autre type d'entreprise	4 %	1 %	160 \$
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	2 %	1 %	180 \$
Vice-président adjoint	<1 %	1 %	169 \$
Directeur financier / directeur de la comptabilité	9 %	5 %	165 \$
Directeur principal	2 %	2 %	158 \$
<b>POSTES OFFRANT UNE RÉMUNÉRATION MÉDIANE DE 100 000 \$ À 149 999 \$</b>	<b>47 %</b>	<b>49 %</b>	-
Directeur non associé	1 %	<1 %	140 \$
Directeur	7 %	6 %	138 \$
Gestionnaire de projet	<1 %	<1 %	129 \$
Directeur général	1 %	1 %	123 \$
Cadre supérieur	5 %	6 %	123 \$
Expert-conseil	2 %	2 %	118 \$
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	1 %	1 %	117 \$
Directeur adjoint ou directeur associé	1 %	1 %	113 \$
Trésorier	1 %	<1 %	111 \$
Professionnel exerçant à titre individuel (propriétaire unique d'un cabinet comptable)	5 %	3 %	108 \$
Contrôleur / contrôleur adjoint	12 %	13 %	107 \$
Expert	<1 %	<1 %	104 \$



## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sur les écarts entre hommes et femmes

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
Conseiller / conseiller en investissements	<1 %	1 %	103 \$
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	12 %	15 %	101 \$
<b>POSTES OFFRANT UNE RÉMUNÉRATION MÉDIANE DE MOINS DE 100 000 \$</b>	<b>25 %</b>	<b>37 %</b>	-
Superviseur	2 %	3 %	96 \$
Fiscaliste / conseiller fiscal principal / analyste / associé	2 %	2 %	96 \$
Chef d'équipe	<1 %	<1 %	96 \$
Auditeur interne	1 %	1 %	95 \$
Analyste ou analyste de gestion / analyste financier / analyste principal / analyste financier principal	8 %	12 %	83 \$
Chef de service adjoint	1 %	1 %	82 \$
Chef de mission	7 %	10 %	77 \$
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	4 %	7 %	68 \$
Stagiaire en audit/comptabilité	0 %	1 %	51 \$

## Section 2 : Rémunération selon le sexe et divers éléments

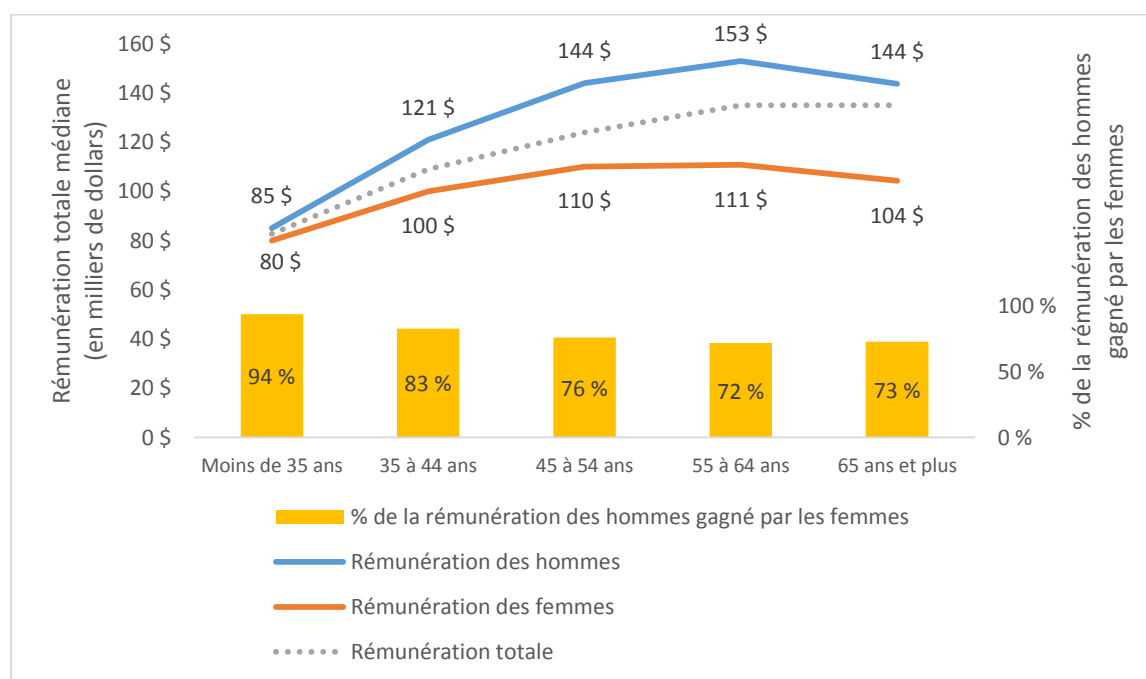
### Rémunération totale médiane selon l'âge et le sexe

Le **graphique 1** ci-dessous présente la rémunération totale médiane des hommes et des femmes de différents groupes d'âge, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes au cours de 2014.

En moyenne, les femmes gagnent 83 % de la rémunération totale médiane des hommes (99 000 \$ par rapport à 120 000 \$). Comme le montre le graphique ci-dessous, le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes diminue avec l'âge, jusqu'aux groupes des 45 ans et plus, où il demeure relativement stable. Plus précisément, les femmes de moins de 35 ans gagnent 94 % de la rémunération des hommes du même groupe d'âge, alors que celles de 45 ans et plus gagnent entre 72 % et 76 % de la rémunération des hommes des mêmes groupes d'âge (de 45 à 54 ans : 76 %; de 55 à 64 ans : 72 %; 65 ans et plus : 73 %).

La rémunération totale médiane des femmes semble également atteindre un plateau plus tôt que celle des hommes. En effet, entre les groupes des 45 à 54 ans et des 55 à 64 ans, la rémunération totale médiane des hommes augmente de 6 %, comparativement à 1 % seulement chez les femmes. La rémunération totale médiane baisse également chez les hommes et les femmes entre les groupes des 55 à 64 ans et des 65 ans et plus; cette baisse est probablement due à la diminution de la charge de travail des membres qui se préparent à prendre leur retraite.

Graphique 1 : Rémunération totale médiane selon l'âge et le sexe (en milliers de dollars)



## Rémunération totale médiane selon le poste et le sexe

Le **tableau 3** ci-dessous présente la rémunération totale médiane des hommes et des femmes, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes selon le poste occupé en 2014.

Tableau 3 : Rémunération totale médiane selon le poste et le sexe (en milliers de dollars)

Rémunération médiane	Rémunération des hommes	Rémunération des femmes	Rémunération totale	Pourcentage de la rémunération des hommes gagné par les femmes
Vice-président principal	327 \$	254 \$	300 \$	78 %
Président et/ou chef de la direction	250 \$	157 \$	238 \$	63 %
Associé dans un cabinet comptable	250 \$	190 \$	232 \$	76 %
Associé sans participation	228 \$	184 \$	218 \$	81 %
Vice-président	225 \$	204 \$	218 \$	91 %
Autre cadre dirigeant (chef de l'exploitation, chef de l'information, vice-président directeur, etc.)	221 \$	154 \$	180 \$	70 %
Vice-président adjoint	167 \$	180 \$	169 \$	108 %
Directeur financier / directeur de la comptabilité	180 \$	140 \$	165 \$	78 %
Propriétaire (associé/propriétaire unique) d'un autre type d'entreprise	180 \$	108 \$	160 \$	60 %
Directeur principal	160 \$	150 \$	158 \$	94 %
Directeur non associé	150 \$	132 \$	140 \$	88 %
Directeur	146 \$	128 \$	138 \$	88 %
Gestionnaire de projet	165 \$	127 \$	129 \$	77 %
Directeur général	135 \$	103 \$	123 \$	76 %
Cadre supérieur	127 \$	120 \$	123 \$	94 %
Expert-conseil	125 \$	103 \$	118 \$	82 %
Professeur / chargé d'enseignement / enseignant	133 \$	109 \$	117 \$	82 %
Directeur adjoint ou directeur associé	117 \$	107 \$	113 \$	91 %
Trésorier	125 \$	98 \$	111 \$	79 %

## Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sur les écarts entre hommes et femmes

Rémunération médiane	Rémunération des hommes	Rémunération des femmes	Rémunération totale	Pourcentage de la rémunération des hommes gagné par les femmes
Professionnel exerçant à titre individuel (propriétaire unique d'un cabinet comptable)	120 \$	81 \$	108 \$	67 %
Contrôleur / contrôleur adjoint	112 \$	102 \$	107 \$	91 %
Expert	110 \$	87 \$	104 \$	79 %
Conseiller / conseiller en investissements	109 \$	100 \$	103 \$	92 %
Gestionnaire / directeur de la comptabilité / chargé de compte / directeur des services financiers	103 \$	100 \$	101 \$	97 %
Superviseur	99 \$	93 \$	96 \$	94 %
Fiscaliste / conseiller fiscal principal / analyste / associé	95 \$	96 \$	96 \$	101 %
Chef d'équipe	105 \$	92 \$	96 \$	87 %
Auditeur interne	94 \$	95 \$	95 \$	101 %
Analyste ou analyste de gestion / analyste financier / analyste principal / analyste financier principal	84 \$	82 \$	83 \$	98 %
Chef de service adjoint	84 \$	80 \$	82 \$	95 %
Chef de mission	76 \$	77 \$	77 \$	101 %
Auditeur / comptable / comptable de coûts de revient	69 \$	67 \$	68 \$	98 %
Stagiaire en audit/comptabilité	51 \$	51 \$	51 \$	101 %

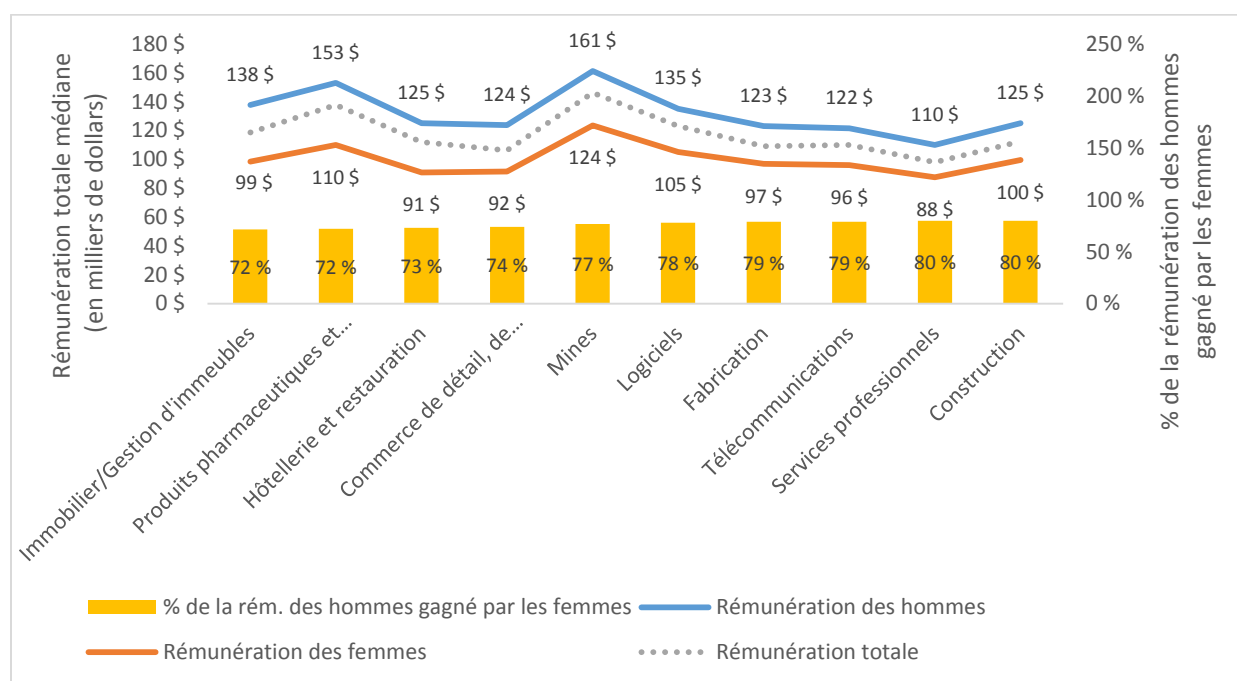
*Remarque : Seule la rémunération totale médiane des postes pour lesquels au moins 10 hommes et 10 femmes ont répondu au sondage est indiquée.*

## Rémunération totale médiane selon le secteur d'activité et le sexe

Les **graphiques 2a et 2b** ci-dessous présentent la rémunération totale médiane des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité les plus importants, ainsi que le pourcentage de la rémunération médiane des hommes gagné par les femmes. Veuillez noter que le graphique 2b est la suite du graphique 2a; les deux graphiques présentent, en ordre croissant, le pourcentage de la rémunération des hommes gagné par les femmes dans les 20 secteurs d'activité les plus importants.

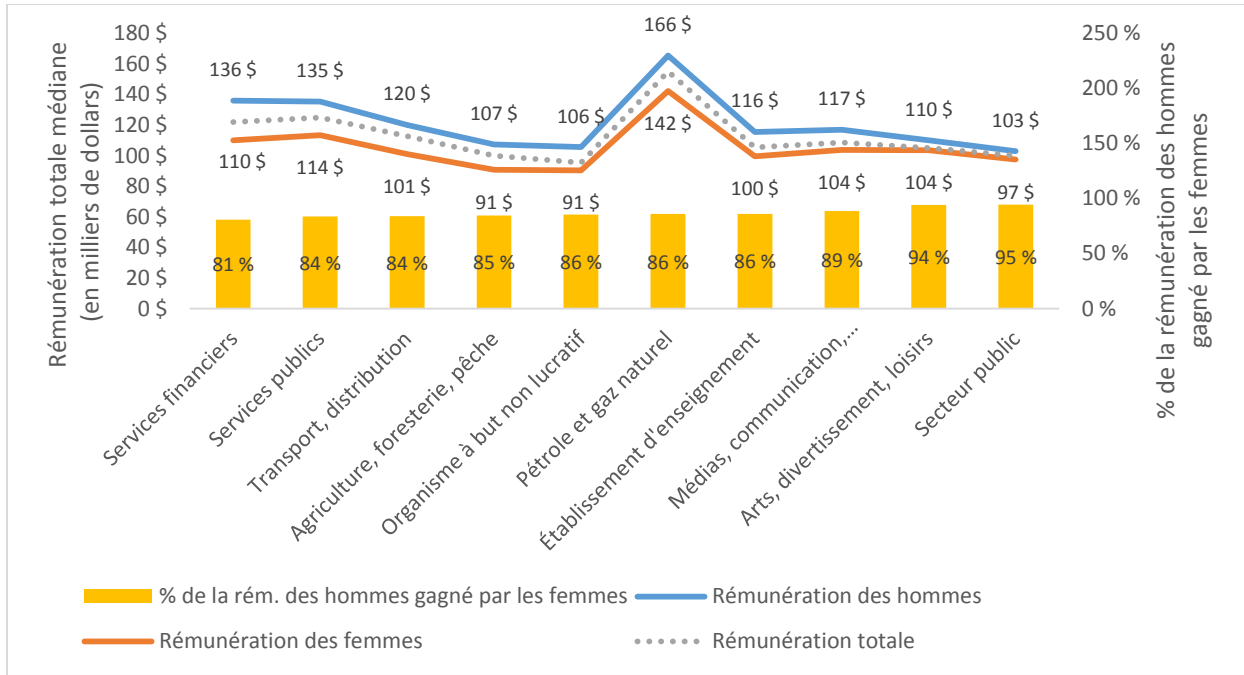
Les écarts entre la rémunération des hommes et des femmes sont moins grands dans le secteur public, les femmes gagnant 95 % de la rémunération totale médiane des hommes. Dans le secteur du pétrole et du gaz naturel, ce pourcentage est de 86 %; dans le secteur des services financiers, de 81 %; dans le secteur des services professionnels, de 80 %; dans le secteur de la fabrication, de 79 %; et dans le secteur du commerce de détail, de gros ou des produits de grande consommation, de 74 %.

Graphique 2a : Rémunération totale médiane selon le secteur d'activité et le sexe (en milliers de dollars)



# Sondage de 2015 sur la rémunération des CPA : Rapport sur les écarts entre hommes et femmes

Graphique 2b : Rémunération totale médiane selon le secteur d'activité et le sexe (en milliers de dollars)



## Rémunération totale médiane selon le nombre d'années d'expérience et le sexe

Le **tableau 4** ci-dessous présente la rémunération totale médiane des hommes et des femmes non propriétaires, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes selon le nombre d'années d'expérience.

Comme le tableau ci-dessous se fonde sur des constatations déjà présentées dans le rapport (voir le graphique 1 : Rémunération totale médiane selon l'âge et le sexe), il présente des données similaires, puisqu'il existe une forte corrélation entre l'âge et le nombre d'années d'expérience. Plus précisément, le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes diminue avec le nombre d'années d'expérience.

Tableau 4 : Rémunération totale médiane des non-propriétaires selon le nombre d'années d'expérience et le sexe (en milliers de dollars)

Rémunération médiane	Rémunération des hommes	Rémunération des femmes	Rémunération totale	Pourcentage de la rémunération des hommes gagné par les femmes
Moins de 5 années	62 \$	61 \$	62 \$	97 %
De 5 à 9 années	85 \$	80 \$	82 \$	94 %
De 10 à 14 années	108 \$	95 \$	101 \$	88 %
De 15 à 19 années	123 \$	101 \$	110 \$	82 %
De 20 à 24 années	130 \$	105 \$	115 \$	81 %
25 années et plus	149 \$	114 \$	129 \$	77 %

### Le Conseil du leadership féminin de CPA Canada

Le Conseil du leadership féminin de CPA Canada est une voix pour les femmes CPA. Nous agissons comme catalyseur de changement pour favoriser, au sein de la profession comptable, la création de milieux de travail propices au maintien en poste des femmes ainsi qu'à leur accession à des postes de leadership, et ce, dans un environnement libre de préjugés sexistes, involontaires ou non.