

ENQUÊTE DE 2023 SUR LA RÉMUNÉRATION DES CPA – RAPPORT : Informations démographiques

NIQ

AUTOMNE 2023



Table des matières

Résumé des principales conclusions - Genre.....	2
Résumé des principales conclusions - Minorité visible.....	3
Présentation.....	5
Structure du sommaire des résultats.....	5
Méthodologie.....	5
Remarque sur la présentation des résultats.....	6
Section 1 : Différences démographiques entre les hommes et les femmes et leur relation avec la rémunération	7
Rémunération totale médiane par segment démographique.....	7
Rémunération totale médiane par titre.....	8
Section 2 : Rémunération par sexe et autres éléments.....	10
Rémunération totale médiane par âge et sexe	10
Rémunération totale médiane par titre et sexe	10
Rémunération totale médiane par secteurs d'activité	11
Rémunération en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre	13
Section 3 : Différences démographiques par appartenance à une minorité visible et leur relation avec la rémunération	14
Rémunération totale médiane par appartenance à une minorité visible	14
Rémunération totale médiane par titre.....	16
Section 4 : Rémunération en fonction de l'appartenance à une minorité visible et d'autres éléments.....	18
Rémunération totale médiane par âge et segment démographique	18
Rémunération totale médiane par titre et appartenance à une minorité visible	19
Rémunération totale médiane par secteur d'activité et appartenance à une minorité visible	20
Rémunération en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre et appartenance à une minorité visible	22
Commentaires sur ce rapport	22
Autorisation de stockage ou de réimpression	22

Résumé des principales conclusions - Genre

Les conclusions de ce rapport sont basées sur les informations de rémunération 2022 fournies volontairement par 9861 membres titulaires d'un titre de comptable professionnel agréé (CPA) (dont 5 019 se sont identifiés comme hommes et 4 555 comme femmes). Il y a plus de 220 000 CPA canadiens dans le monde, il est donc possible que l'étude ne reflète pas réellement la profession dans son ensemble. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la section sur la méthodologie.

Au niveau de la rémunération totale, les femmes avaient une rémunération totale médiane de 126 000 \$, contre 157 000 \$ pour les hommes. Ainsi, les femmes gagnent 80 % de la rémunération totale médiane des hommes.

Voici quelques résultats clés qui permettent de mieux définir les différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

Titre : Les hommes sont 36 % plus susceptibles que les femmes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est égale ou supérieure à 150 000 \$ (45 % contre 33 %, respectivement). Il s'agit notamment des postes de président et/ou de PDG. À l'inverse, les femmes sont environ 57 % plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$.

Propriété : Dans l'ensemble, les hommes sont plus susceptibles d'être propriétaires (16 %) que les femmes (9 %). Comme les propriétaires gagnent plus de 64 % de plus que les non-propriétaires, cela contribue quelque peu à la différence de rémunération selon le sexe.

Industrie : Parmi les industries comptant au moins 100 membres, les différences de niveaux de rémunération entre les hommes et les femmes sont moins prononcées dans le secteur public, où les femmes gagnent plus de 93 % de la rémunération totale médiane des hommes. Dans les secteurs où la rémunération totale est la plus élevée, la rémunération totale médiane des femmes représente les pourcentages suivants par rapport à celle des hommes : pétrole et gaz (80 %), mines (68 %) et sociétés de services professionnels - autres (75 %)

Âge : Comme indiqué plus haut, les femmes gagnent 80 % de la rémunération totale médiane des hommes (126 000 \$ contre 157 000 \$, respectivement). Cela dit, la différence entre la rémunération totale médiane des hommes et celle des femmes s'accroît avec chaque cohorte d'âge. Plus précisément, les femmes de moins de 35 ans gagnent 90 % de ce que gagnent les hommes de la même cohorte d'âge, tandis que les femmes de 35 ans et plus gagnent entre 71 et 81 % de ce que gagnent les hommes.

Années d'expérience : Si l'on considère spécifiquement les non-propriétaires, la différence de rémunération totale médiane entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'expérience jusqu'à atteindre 20 ans ou plus. En particulier, à moins de trois ans d'expérience, les femmes gagnent 94 % de la rémunération totale médiane des hommes. Toutefois, entre 15 et 19 ans d'expérience, les femmes gagnent 75 % de la rémunération totale médiane des hommes. À 20 ans ou plus d'expérience, les femmes gagnent en moyenne 76,5 % de la rémunération totale médiane des hommes.

Résumé des principales conclusions - Minorité visible

Les conclusions de ce rapport sont basées sur les informations de rémunération 2 022 fournies volontairement par 9 861 membres titulaires d'un titre de comptable professionnel agréé (CPA) (dont 7 782 se sont identifiés comme appartenant à une minorité non visible et 1 660 comme appartenant à une minorité visible). Veuillez noter que 396 personnes ont préféré ne pas répondre à la question de savoir si elles appartenaient à une minorité visible. Il y a plus de 220 000 CPA canadiens dans le monde, il est donc possible que l'étude ne reflète pas réellement la profession dans son ensemble. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la section sur la méthodologie.

Au niveau de la rémunération totale, les minorités visibles avaient une rémunération totale médiane de 132 000 \$, contre 141 000 \$ pour les minorités non visibles. Ainsi, les minorités visibles gagnent 94 % de la rémunération totale médiane gagnée par les minorités non visibles.

Voici quelques résultats clés qui permettent de mieux définir les différences de rémunération entre les membres des minorités visibles et les membres des minorités non visibles.

Titre : Les minorités non visibles sont plus susceptibles que les minorités visibles d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est égale ou supérieure à 150 000 \$ (41 % contre 27 %, respectivement). Il s'agit notamment des postes de président et/ou de PDG. À l'inverse, les minorités visibles sont plus susceptibles que les minorités non visibles d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$ (16 % contre 7 %, respectivement).

Propriété : Dans l'ensemble, les minorités non visibles sont plus susceptibles d'être propriétaires d'une entreprise ou d'un commerce (13 %) que les minorités visibles (8 %). Comme les propriétaires gagnent plus de 78 % de plus que les non-propriétaires, cela contribue quelque peu à la différence de rémunération selon l'appartenance à une minorité visible.

Industrie : Parmi les industries comptant au moins 10 membres de minorités visibles déclarants, les différences entre la rémunération des minorités non visibles et celle des minorités visibles sont moins prononcées chez les personnes travaillant dans le secteur public, les minorités visibles gagnant plus de 91 % ou plus de la rémunération totale médiane gagnée par les minorités non visibles dans les trois catégories du secteur public (secteur public autre - hôpital, bibliothèque, etc. est de 97 %, secteur public gouvernemental - fédéral, provincial, Premières nations, etc. est de 93 %, et société d'État est de 91 %), ainsi que dans les organisations à but non lucratif (98 %). Dans les secteurs où la rémunération totale est la plus élevée, la rémunération totale médiane des minorités visibles représente les pourcentages suivants par rapport à celle des minorités non visibles : société de portefeuille, conglomérat (106 %), pétrole et gaz (89 %), et société de services professionnels - autres (91 %).

Âge : Comme indiqué plus haut, les minorités visibles gagnent 94 % de la rémunération totale médiane des minorités non visibles (132 000 \$ contre 141 000 \$, respectivement). Cela dit, la différence entre la rémunération totale médiane des minorités visibles et celle des minorités non visibles s'accroît avec chaque cohorte d'âge. Plus précisément, les minorités visibles de moins de 35 ans gagnent 98 % de ce que gagnent les minorités non visibles de la même cohorte d'âge, tandis que les minorités visibles de 35 ans et plus gagnent entre 88 et 97 % de ce que gagnent les minorités non visibles.

Années d'expérience : Si l'on considère spécifiquement les non-proprétaires, la différence de rémunération totale médiane entre les minorités visibles et les minorités non visibles s'accroît avec l'expérience. En particulier, à moins de trois ans d'expérience, les minorités visibles gagnent 96 % de la rémunération totale médiane des minorités non visibles. En particulier, à cinq ans d'expérience, les minorités visibles gagnent en moyenne 105 % de la rémunération totale médiane des minorités non visibles.

Présentation

CPA Canada a mandaté à NielsenIQ de mener cette enquête sur la rémunération, à laquelle 9 861 CPA ont participé entre le 20 juin et le 17 juillet 2023. Cette étude s'appuie sur la rémunération déclarée par les CPA canadiens répondant à l'enquête. Des tentatives ont été faites pour minimiser les erreurs de saisie des participants en supprimant les données incohérentes, mais les données n'ont pas fait l'objet d'une vérification indépendante.

Structure du sommaire des résultats

Ce rapport est organisé en quatre sections.

Section 1 : Différences démographiques entre les hommes et les femmes et leur relation avec la rémunération

Section 2 : Rémunération par sexe et autres éléments comprend les principales différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leur rémunération totale médiane en 2022.

Section 3 : Différences démographiques par appartenance à une minorité visible et leur relation avec la rémunération

Section 4 : Rémunération par appartenance à une minorité visibles et autres éléments comprend les principales différences entre les minorités non visibles et les minorités visibles en ce qui concerne leur rémunération totale médiane en 2022.

Méthodologie

NielsenIQ a mené une recherche quantitative auprès des CPA actifs dont les coordonnées figuraient dans la base de données de CPA Canada et a exclu les CPA ayant signifié ne pas vouloir être contactés par CPA Canada.

En raison des coordonnées limitées dont dispose CPA Canada pour les membres qui ont obtenu leurs qualifications ou qui ont modifié leurs coordonnées au cours des trois dernières années dans les provinces de l'Ontario et du Québec, la taille de l'échantillon et les résultats dans ces régions peuvent ne pas être statistiquement représentatifs.

Les invitations à participer à l'enquête ont été envoyées par courrier électronique à 162 796 membres. Parmi eux, on compte 1 660 retours, soit un total de 161 136 membres ayant reçu le courrier électronique. La participation de 10 682 membres s'est traduite par un taux de réponse de 7 %. Parmi eux, 581 ont déclaré ne pas avoir pratiqué la profession pendant au moins un mois en 2022, ce qui laisse un total de 10 100 membres interrogés sur les informations relatives à l'emploi. En outre, 239 participants ont été exclus parce qu'ils n'avaient pas fourni d'informations clés ou parce qu'ils avaient donné des réponses susceptibles d'avoir été saisies par erreur. Au total, des données sur la rémunération ont été communiquées pour 9 861 membres, dont 5 019 hommes et 4 555 femmes. En outre, 7 782 membres ont déclaré appartenir à des minorités non visibles et 1 660 membres ont déclaré appartenir à des minorités visibles. En outre, 225 membres ont refusé de divulguer leur sexe et 396 membres ont refusé de divulguer leur appartenance à une minorité visible; il n'est donc pas possible d'inclure leurs réponses dans des sous-groupes. Enfin, 32 membres se sont identifiés comme non binaires, transgenres, intersexes, bispirituels ou ont préféré s'auto-décrire, un nombre trop faible statistiquement pour être inclus dans les tableaux et graphiques comparatifs de ce rapport.

La plupart des personnes interrogées résident au Canada. En raison de la législation sur la protection de la vie personnelle (Règlement général sur la protection des données [RGPD]) qui concerne les membres dans de nombreux pays européens, CPA Canada a fait tous les efforts possibles pour éviter de contacter les membres connus pour résider dans des pays couverts par cette législation. Par conséquent, les seuls CPA canadiens contactés dans ces régions étaient ceux qui avaient indiqué que leur pays de résidence n'était pas concerné par la législation.

Il est à noter que les résultats de ce rapport sont représentatifs des personnes qui ont répondu; ils peuvent ne pas représenter l'ensemble de la profession de CPA au Canada. Les comparaisons avec les résultats de l'enquête précédente ne peuvent être considérées comme définitives, car les participants peuvent varier d'une année à l'autre.

Sauf indication contraire, les chiffres relatifs à la rémunération figurant dans le présent rapport comprennent des données annualisées pour les membres ayant travaillé au moins deux mois, à temps partiel ou à temps plein, au cours de l'année 2022.

Le terme « minorité visible » renvoie à une définition figurant dans la loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi. De plus amples informations sur cette définition sont disponibles sur le [site Internet de Statistique Canada](#).

Remarque sur la présentation des résultats

Afin de protéger la vie personnelle des participants et d'éviter de présenter des résultats trompeurs, les données relatives à la rémunération médiane ne sont présentées que lorsqu'il y a au moins 10 participants dans une sous-catégorie. Les valeurs des 25^e et 75^e percentiles ne sont indiquées que lorsqu'il y a au moins 20 participants dans une sous-catégorie. Malgré ces approches, les résultats peuvent encore varier considérablement s'il y a des résultats avec moins de 100 participants dans une catégorie donnée. Les définitions des trois mesures statistiques utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- **La médiane** (ou 50^e percentile) est la valeur au-dessus et au-dessous de laquelle se situe la moitié des cas. Si le nombre de cas est pair, la moyenne des deux cas intermédiaires est utilisée. La médiane n'est pas sensible aux valeurs aberrantes (quelques valeurs très élevées ou très basses);
- **Le 25^e percentile** est la valeur au-dessus de laquelle se situent 75 % des cas;
- **Le 75^e percentile** est la valeur au-dessous de laquelle se situent 75 % des cas.

Section 1 : Différences démographiques entre les hommes et les femmes et leur relation avec la rémunération

Rémunération totale médiane par segment démographique

Le **tableau 1** ci-dessous montre les participants qui se sont identifiés comme hommes ou femmes dans les catégories de l'âge, de l'industrie et de la propriété. Les chiffres incluent les CPA qui ont travaillé au moins deux mois complets au cours de l'année précédente. La rémunération des personnes ayant travaillé moins de 12 mois à temps plein a été annualisée sur la base d'une semaine de travail de 35 heures.

Dans l'ensemble, les hommes sont plus susceptibles d'être propriétaires (16 %) que les femmes (9 %). Comme les propriétaires gagnent plus de 65 % de plus que les non-propriétaires, cela contribue quelque peu à la différence de rémunération selon le sexe. D'autres différences, en fonction de l'âge et du lieu de travail, peuvent être observées ci-dessous.

Tableau 1 : Rémunération totale médiane — par segment démographique (en milliers de dollars)

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
AGE			
TOTAL MOINS DE 45 ANS	44 %	43 %	124 \$
Moins de 35 ans	14 %	14 %	107 \$
35 à 44 ans	29 %	29 %	133 \$
TOTAL 45 ANS ET PLUS	56 %	57 %	155 \$
45 à 54 ans	27 %	33 %	151 \$
55 à 64 ans	22 %	21 %	160 \$
65 ans et plus	7 %	3 %	154 \$
SECTEUR			
Société de services professionnels – Exercice public (fournissant principalement des services de comptabilité, de vérification et/ou de fiscalité)	22 %	21 %	135 \$
Secteur public (gouvernement fédéral, provincial, municipal, des Premières Nations, y compris les ministères, les départements, etc.)	9 %	13 %	120 \$
Services financiers (banques, fiducies, assurances, coopératives de crédit, etc.)	10 %	9 %	170 \$
Fabrication	10 %	7 %	150 \$
Commerce de détail, commerce de gros	5 %	5 %	148 \$
Société de services professionnels – Autres (conseil, juridique, etc.)	5 %	4 %	175 \$
Sans but lucratif (association commerciale, organisation caritative, groupe religieux, etc.)	3 %	5 %	123 \$
Construction	4 %	4 %	151 \$
Établissement d'enseignement (université, établissement de formation supérieure, école primaire ou secondaire, etc.)	3 %	4 %	126 \$
Gestion de l'immobilier/des bâtiments	3 %	3 %	164 \$
STATUT DE PROPRIÉTÉ			

2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

PROPRIÉTAIRES	16 %	9 %	240 \$
Associé d'un cabinet d'expertise comptable	8 %	4 %	296 \$
Propriétaire (associé ou propriétaire unique) d'un autre type d'entreprise	3 %	1 %	251 \$
Un praticien exerçant seul (propriétaire unique d'un cabinet comptable)	5 %	3 %	155 \$
NON-PROPRIÉTAIRES	84 %	91 %	135 \$
Un sous-traitant/consultant indépendant	2 %	1 %	163 \$
Un employé, un sous-traitant ou un consultant d'une organisation, d'une entreprise ou d'une société	82 %	90 %	134 \$

Note 1 : La rémunération totale médiane n'est indiquée que pour les secteurs d'activité qui comptent au moins 120 hommes et 120 femmes interrogés.

Note 2 : La rémunération totale médiane n'est indiquée que pour les titres qui comptent au moins dix hommes et dix femmes interrogés.

Rémunération totale médiane par titre

Le **tableau 2** ci-dessous montre le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent différents postes au sein de leur organisation, ainsi que la rémunération totale médiane pour ce poste.

Dans l'ensemble, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est égale ou supérieure à 150 000 \$ (45 % contre 32 % respectivement). À l'inverse, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$ (11 % contre 7 % respectivement).

Tableau 2 : Rémunération totale médiane — par titre (en milliers de dollars)

	Hommes (%)	Femmes (%)	Médiane (en milliers de dollars)
% DE PERSONNES OCCUPANT DES POSTES DONT LA RÉMUNÉRATION MÉDIANE EST ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 150 000 \$	45 % (n=1751)	32 % (n=1266)	
Premier vice-président	1 %	< 1 %	340 \$
Président et/ou PDG	2 %	1 %	267 \$
Vice-président	7 %	4 %	239 \$
Autres cadres dirigeants (directeur de l'exploitation, directeur de l'information, vice-président général, etc.)	2 %	1 %	212 \$
Vice-président adjoint	1 %	1 %	207 \$
Directeur financier	17 %	10 %	182 \$
Partenaire sans participation au capital	< 1 %	< 1 %	180 \$
Directeur principal	3 %	3 %	167 \$
Directeur	11 %	10 %	155 \$
Principal	1 %	1 %	153 \$
% DANS DES POSTES DONT LA MÉDIANE SE SITUE ENTRE 100 000 \$ ET < 150 000 \$	46 % (n=1759)	54 % (n=2144)	
Cadre supérieur	8 %	9 %	139 \$
Directeur général	1 %	1 %	137 \$

2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

Trésorier	1 %	1 %	135 \$
Professeur/conférencier/enseignant	1 %	1 %	135 \$
Administrateur	< 1 %	< 1 %	135 \$
Directeur associé/assistant	1 %	2 %	132 \$
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	14 %	15 %	127 \$
Consultant	1 %	1 %	125 \$
Conseiller/conseiller en placement	< 1 %	1 %	119 \$
Spécialiste en fiscalité	1 %	1 %	117 \$
Gestionnaire	11 %	13 %	115 \$
Superviseur	1 %	2 %	110 \$
Gérant associé/assistant	1 %	1 %	106 \$
Analyste	4 %	7 %	103 \$
Auditeur interne	< 1 %	1 %	101 \$
% DANS DES POSTES DONT LA MÉDIANE EST DE MOINS DE 100 000 \$	7 % (n=282)	11 % (n=452)	
Contrôleur adjoint	< 1 %	< 1 %	98 \$
Vérificateur principal/comptable	5 %	7 %	94 \$
Vérificateur/comptable	2 %	4 %	84 \$

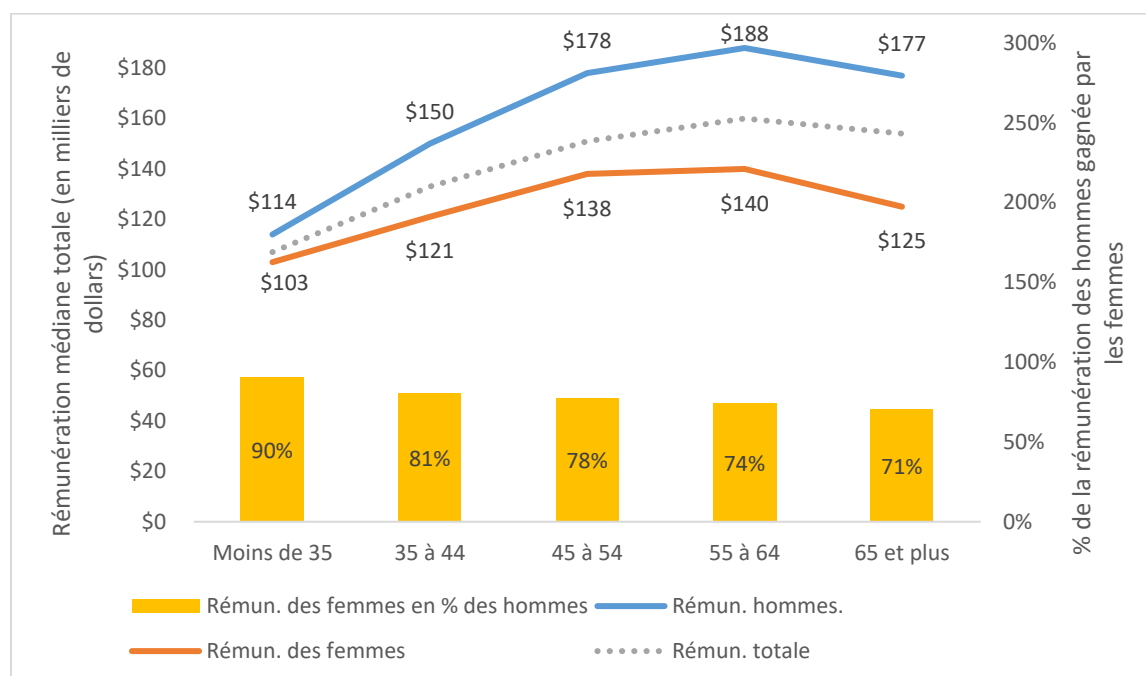
Section 2 : Rémunération par sexe et autres éléments

Rémunération totale médiane par âge et sexe

Le **graphique 1** ci-dessous présente la rémunération totale médiane des hommes et des femmes par cohorte d'âge, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes en 2022.

En moyenne, les femmes gagnent 79 % de la rémunération totale médiane des hommes (126 000 \$ contre 157 000 \$, respectivement). Comme le montre le graphique ci-dessous, le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagnée par les femmes diminue avec chaque cohorte d'âge. Plus précisément, les femmes de moins de 35 ans gagnent 90 % de ce que gagnent les hommes de la même cohorte d'âge, tandis que les femmes de 45 ans et plus gagnent entre 71 et 81 % de ce que gagnent les hommes.

Graphique 1 : Rémunération totale médiane — par âge et sexe (en milliers de dollars)



Rémunération totale médiane par titre et 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 pour chaque titre détenu par les membres en 2022.

Tableau 3 : Rémunération totale médiane — par titre et sexe (en milliers de dollars)

Rémunération médiane	Hommes Rémunération	Femmes Rémunération	Total Rémunération	Rémun. des femmes en % des hommes
Premier vice-président	344 \$	334 \$	340 \$	97 %
Président et/ou PDG	297 \$	225 \$	267 \$	76 %
Vice-président	247 \$	215 \$	239 \$	87 %

2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

Autres cadres dirigeants (directeur de l'exploitation, directeur de l'information, vice-président général, etc.)	217 \$	200 \$	212 \$	92 %
Vice-président adjoint	228 \$	203 \$	207 \$	89 %
Directeur financier	200 \$	162 \$	182 \$	81 %
Partenaire sans participation au capital	190 \$	135 \$	180 \$	71 %
Directeur principal	176 \$	158 \$	167 \$	90 %
Directeur	168 \$	147 \$	155 \$	88 %
Principal	165 \$	152 \$	153 \$	92 %
Cadre supérieur	140 \$	137 \$	139 \$	98 %
Directeur général	148 \$	127 \$	137 \$	86 %
Trésorier	175 \$	120 \$	135 \$	69 %
Professeur/conférencier/enseignant	150 \$	117 \$	135 \$	78 %
Administrateur	135 \$	127 \$	135 \$	94 %
Directeur associé/assistant	138 \$	124 \$	132 \$	90 %
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	132 \$	123 \$	127 \$	93 %
Consultant	120 \$	126 \$	125 \$	105 %
Conseiller/conseiller en placement	129 \$	117 \$	119 \$	91 %
Spécialiste en fiscalité	116 \$	116 \$	117 \$	100 %
Gestionnaire	120 \$	114 \$	115 \$	95 %
Superviseur	117 \$	106 \$	110 \$	90 %
Gérant associé/assistant	108 \$	101 \$	106 \$	94 %
Analyste	105 \$	102 \$	103 \$	97 %
Auditeur interne	101 \$	104 \$	101 \$	103 %
Contrôleur adjoint	105 \$	95 \$	98 \$	90 %
Vérificateur principal/comptable	94 \$	95 \$	94 \$	102 %
Vérificateur/comptable	84 \$	84 \$	84 \$	100 %

Note : La rémunération totale médiane n'est indiquée que pour les titres qui comptent au moins dix hommes et dix femmes interrogés.

Rémunération totale médiane par secteurs d'activité

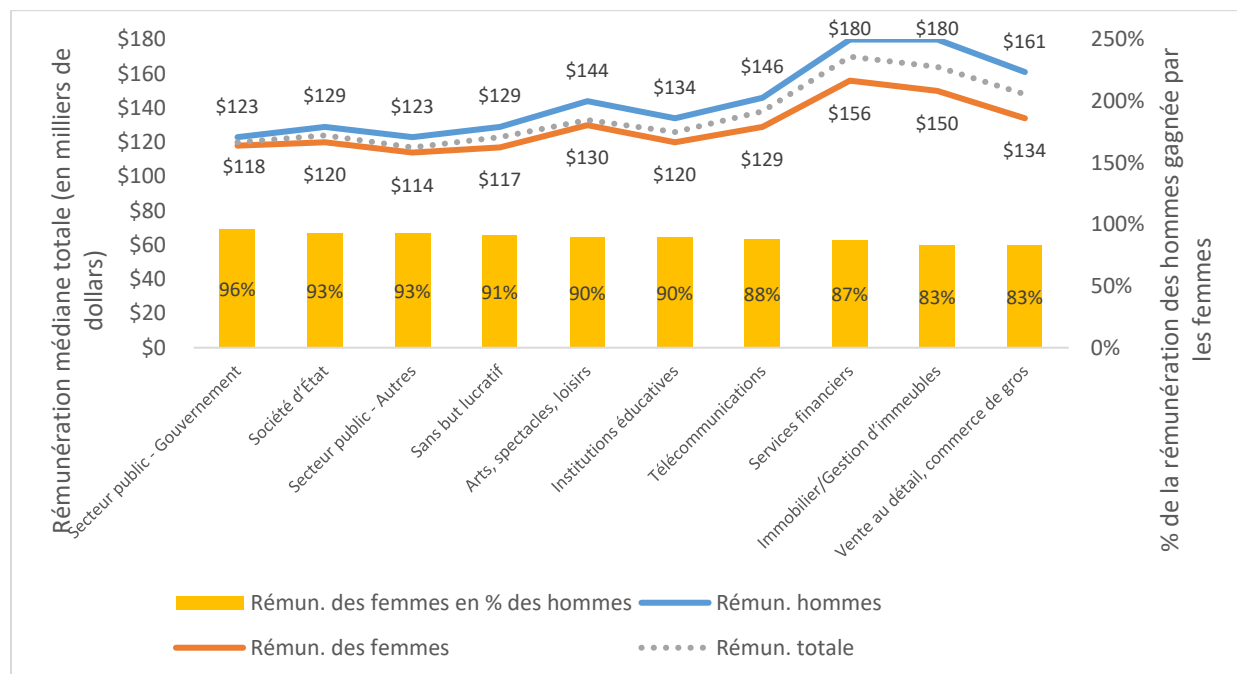
Les graphiques 2a et 2b ci-dessous présentent la rémunération totale médiane des hommes et des femmes par secteurs d'activité ayant le plus grand nombre de participants, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des hommes gagné par les femmes. Remarque : le graphique 2b est la suite du graphique 2a, les pourcentages de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes étant indiqués par ordre croissant pour les 20 secteurs d'activité ayant reçu le plus grand nombre de réponses.

Les différences entre la rémunération des hommes et celle des femmes sont moins prononcées chez les personnes travaillant dans le secteur public, les femmes gagnant plus de 95 % ou plus de la rémunération totale médiane gagnée par les hommes dans les trois catégories du secteur public (secteur public gouvernemental - fédéral, provincial, Premières nations, etc. est de 96 %, société d'État est de 93 %, secteur public autre - hôpital, bibliothèque, etc. est de 93 %), ainsi que dans les

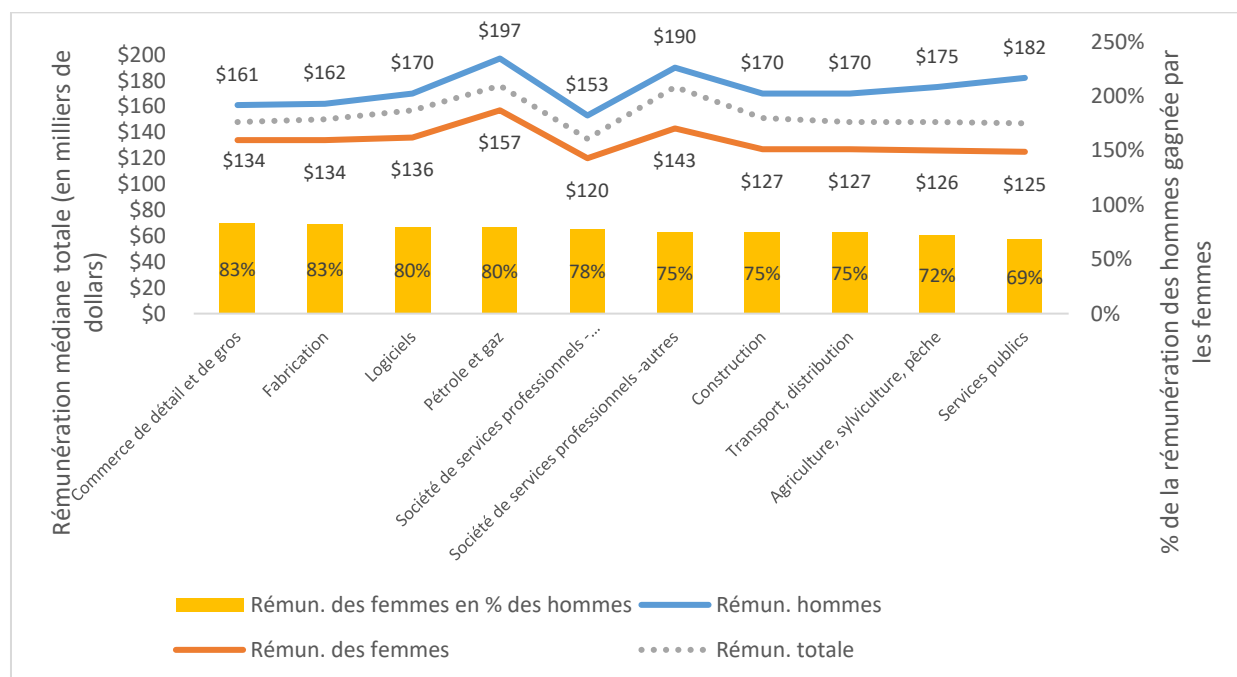
2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

organisations à but non lucratif (91 %). Dans les secteurs où la rémunération totale est la plus élevée, la rémunération totale médiane des femmes représente les pourcentages suivants par rapport à celle des hommes : pétrole et gaz (80 %), mines (68 %) et sociétés de services professionnels - autres (75 %)

Graphique 2 : Rémunération totale médiane — par secteurs d'activité et sexe (en milliers de dollars)



Graphique 2b : Rémunération totale médiane — par secteurs d'activité et sexe (en milliers de dollars)



Rémunération en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre

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 en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre.

Sur la base des résultats présentés plus haut dans le rapport (voir le graphique 1 : Rémunération totale par âge et par sexe), le tableau ci-dessous montre à peu près la même tendance puisque l'âge est fortement corrélé avec les années d'expérience. Plus précisément, l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes se creuse au fur et à mesure que le nombre d'années d'expérience professionnelle après la désignation augmente.

Tableau 4 : Rémunération totale médiane parmi les non propriétaires - en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre et du sexe (en milliers de dollars)

Années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre	Médiane des hommes Rémunération	Médiane des femmes Rémunération	Total médiane Rémunération (hommes et femmes)	Pourcentage de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes
3-4 ans	107 \$	100 \$	103 \$	94 %
5 à 9 ans	125 \$	112 \$	119 \$	89 %
10 à 14 ans	150 \$	124 \$	135 \$	83 %
15 à 19 ans	179 \$	134 \$	150 \$	75 %
20 à 24 ans	185 \$	140 \$	155 \$	76 %
25 ans et plus	208 \$	160 \$	184 \$	77 %

Section 3 : Différences démographiques par appartenance à une minorité visible et leur relation avec la rémunération

Rémunération totale médiane par appartenance à une minorité visible

Le **tableau 5** ci-dessous montre les participants qui se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible par rapport à ceux qui n'appartiennent pas à une minorité visible dans les catégories de l'âge, du secteur d'activité et de la propriété de l'entreprise. Les chiffres incluent les CPA qui ont travaillé au moins deux mois complets au cours de l'année précédente. La rémunération des personnes ayant travaillé moins de 12 mois à temps plein a été annualisée sur la base d'une semaine de travail de 35 heures.

Dans l'ensemble, les minorités visibles sont moins susceptibles d'être propriétaires d'une entreprise ou d'un commerce (8 %) que les minorités non visibles (13 %). Comme les propriétaires gagnent plus de 78 % de plus que les non-propriétaires, cela contribue quelque peu à la différence de rémunération selon les caractéristiques démographiques. D'autres différences, en fonction de l'âge et du lieu de travail, peuvent être observées ci-dessous.

Tableau 5 : Rémunération totale médiane — par segment démographique (en milliers de dollars)

	Minorité visible		Médiane (en milliers de dollars)
	Oui (%)	Non (%)	
AGE			
TOTAL MOINS DE 45 ANS	53 %	42 %	124 \$
Moins de 35 ans	19 %	13 %	107 \$
35 à 44 ans	34 %	28 %	133 \$
TOTAL 45 ANS ET PLUS	48 %	58 %	155 \$
45 à 54 ans	29 %	30 %	151 \$
55 à 64 ans	15 %	23 %	160 \$
65 ans et plus	4 %	6 %	154 \$
SECTEUR			
Société de portefeuille, conglomérats	1 %	1 %	191 \$
Pétrole et gaz	4 %	3 %	177 \$
Société de services professionnels – Autres (conseil, juridique, etc.)	5 %	4 %	175 \$
Exploitation minière	2 %	1 %	172 \$
Services financiers (banques, fiducies, assurances, coopératives de crédit, etc.)	11 %	9 %	171 \$
Gestion de l'immobilier/des bâtiments	6 %	3 %	165 \$
Autre	2 %	1 %	162 \$
Produits pharmaceutiques et chimiques	1 %	1 %	162 \$
Logiciel	3 %	2 %	156 \$
Technologie/TI	1 %	1 %	152 \$
Construction	4 %	4 %	152 \$

2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

Fabrication	6 %	9 %	150 \$
Commerce de détail, commerce de gros	5 %	5 %	150 \$
Transport, distribution	3 %	2 %	148 \$
Agriculture, sylviculture, pêche	1 %	2 %	148 \$
Services publics	2 %	2 %	147 \$
Médias, communications, édition	1 %	1 %	145 \$
Télécommunications	2 %	1 %	140 \$
Société de services professionnels – Exercice public (principalement des services de comptabilité et/ou de fiscalité)	16 %	23 %	136 \$
Hôtels et restaurants	1 %	1 %	135 \$
Arts, divertissements, loisirs	1 %	1 %	133 \$
Établissement d'enseignement	3 %	4 %	127 \$
Société d'État	2 %	2 %	124 \$
Sans but lucratif	4 %	4 %	121 \$
Secteur public (gouvernement fédéral, provincial, municipal, des Premières Nations, y compris les ministères, les départements, les agences)	13 %	11 %	120 \$
Secteur public – Bureau de l'auditeur général	1 %	1 %	120 \$
Secteur public (hôpital, bibliothèque, organisme de santé, organisme de services sociaux)	2 %	2 %	117 \$
STATUT DE PROPRIÉTÉ			
PROPRIÉTAIRES	8 %	13 %	240 \$
Associé d'un cabinet d'expertise comptable	4 %	7 %	296 \$
Propriétaire (associé ou propriétaire unique) d'un autre type d'entreprise	1 %	2 %	251 \$
Un praticien exerçant seul (propriétaire unique d'un cabinet comptable)	3 %	4 %	155 \$
NON-PROPRIÉTAIRES	92 %	87 %	135 \$
Un sous-traitant/consultant indépendant	2 %	2 %	163 \$
Un employé, un sous-traitant ou un consultant d'une organisation, d'une entreprise ou d'une société	90 %	85 %	134 \$

Note 1 : La rémunération totale médiane n'est indiquée que pour les secteurs d'activité qui comptent au moins 10 participants des minorités visibles.

Rémunération totale médiane par titre

Le **tableau 6** ci-dessous montre le pourcentage de minorités visibles comparativement aux minorités non visibles qui occupent différents postes au sein de leur organisation, ainsi que la rémunération totale médiane pour ce poste.

Dans l'ensemble, les minorités visibles sont moins susceptibles que les minorités non visibles d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est égale ou supérieure à 150 000 \$ (27 % contre 41 %, respectivement). À l'inverse, les minorités visibles sont plus susceptibles que les minorités non visibles d'occuper un poste dont la rémunération totale médiane est inférieure à 100 000 \$, 16 % contre 7 %, respectivement.

Tableau 6 : Rémunération totale médiane — par titre (en milliers de dollars)

	Minorité visible		Médiane (en milliers de dollars)
	Oui (%)	Non (%)	
% DE PERSONNES OCCUPANT DES POSTES DONT LA RÉMUNÉRATION MÉDIANE EST ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 150 000 \$	27 % (n=440)	41 % (n=3206)	
Premier vice-président	1 %	1 %	340 \$
Président et/ou PDG	2 %	2 %	267 \$
Vice-président	4 %	5 %	239 \$
Autres cadres dirigeants (directeur de l'exploitation, directeur de l'information, vice-président général, etc.)	1 %	2 %	212 \$
Vice-président adjoint	< 1 %	1 %	207 \$
Directeur financier	7 %	15 %	182 \$
Partenaire sans participation au capital	< 1 %	< 1 %	180 \$
Directeur principal	2 %	4 %	167 \$
Directeur	10 %	11 %	155 \$
Principal	< 1 %	1 %	153 \$
% DANS DES POSTES DONT LA MÉDIANE SE SITUE ENTRE 100 000 \$ ET < 150 000 \$	55 % (n=913)	49 % (n=3774)	
Cadre supérieur	10 %	8 %	139 \$
Directeur général	< 1 %	1 %	137 \$
Trésorier	< 1 %	1 %	135 \$
Professeur/conférencier/enseignant	< 1 %	1 %	135 \$
Directeur associé/assistant	1 %	1 %	132 \$
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	13 %	15 %	127 \$
Consultant	1 %	1 %	125 \$
Conseiller/conseiller en placement	< 1 %	1 %	119 \$
Spécialiste en fiscalité	1 %	1 %	117 \$
Gestionnaire	15 %	11 %	115 \$
Superviseur	2 %	1 %	110 \$
Gérant associé/assistant	2 %	< 1 %	106 \$
Analyste	8 %	6 %	103 \$

2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

Auditeur interne	1 %	1 %	101 \$
% DANS DES POSTES DONT LA MÉDIANE EST DE MOINS DE 100 000 \$	16 % (n=269)	7 % (n=576)	
Vérificateur principal/comptable	12 %	5 %	94 \$
Vérificateur/comptable	5 %	3 %	84 \$

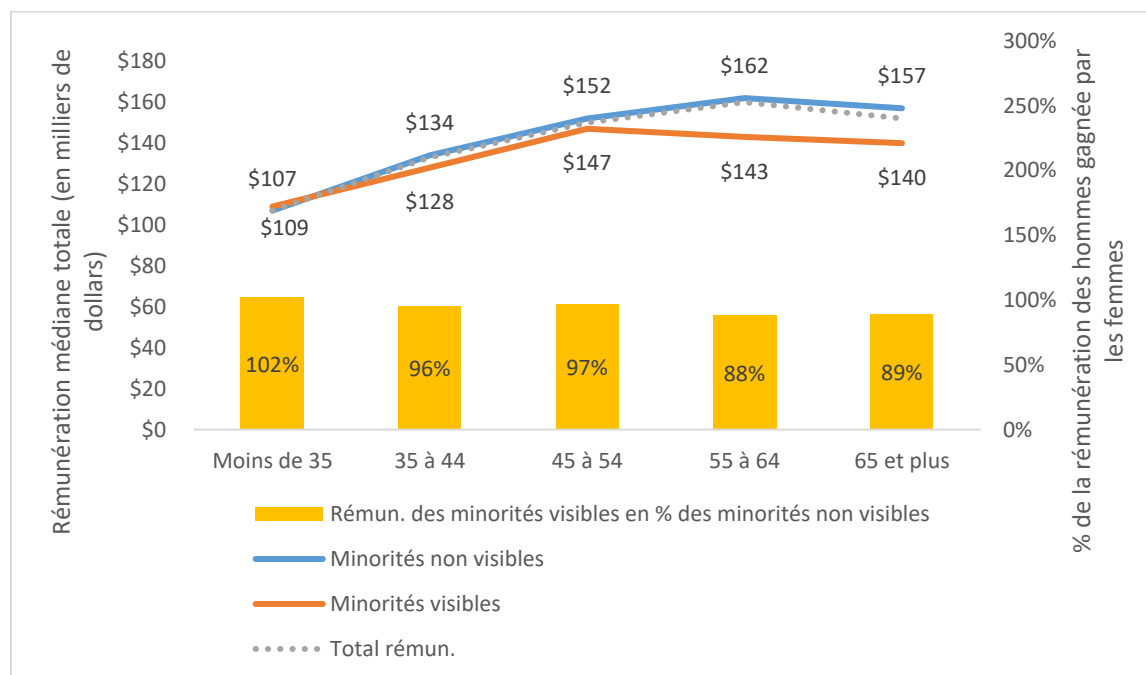
Section 4 : Rémunération en fonction de l'appartenance à une minorité visible et d'autres éléments

Rémunération totale médiane par âge et segment démographique

Le graphique 3 ci-dessous présente la rémunération totale médiane des minorités non visibles et des minorités visibles par cohortes d'âge, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des minorités non visibles gagnée par les minorités visibles en 2022.

Dans l'ensemble, les minorités visibles gagnent 94 % de la rémunération totale médiane des minorités non visibles (132 000 \$ contre 141 000 \$, respectivement). Comme le montre le graphique ci-dessous, le pourcentage de la rémunération totale médiane des minorité non visibles gagnée par les minorités visibles diminue avec chaque cohorte d'âge. Plus précisément, les minorités visibles de moins de 35 ans gagnent 98 % de ce que gagnent les minorités non visibles de la même cohorte d'âge, tandis que les minorités visibles de 35 ans et plus gagnent entre 88 et 97 % de ce que gagnent les minorités non visibles.

Graphique 3 : Rémunération totale médiane — par âge et appartenance à une minorité visible (en milliers de dollars)



Rémunération totale médiane par titre et appartenance à une minorité visible

Le **tableau 7** ci-dessous présente la rémunération totale médiane des minorités non visibles et des minorités visibles, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des minorités non visibles gagné par les minorités visibles en 2022.

Tableau 7 : Rémunération totale médiane — par titre et appartenance à une minorité visible (en milliers de dollars)

Rémunération médiane	Minorité visible Rémunération	Minorité non visible Rémunération	Total Rémunération	Rémun. des minorités visibles en % des minorités non visibles
Président et/ou PDG	384 \$	267 \$	267 \$	144 %
Vice-président	254 \$	234 \$	239 \$	108 %
Autres cadres dirigeants (directeur de l'exploitation, directeur de l'information, vice-président général, etc.)	203 \$	211 \$	212 \$	96 %
Directeur financier	211 \$	180 \$	182 \$	117 %
Directeur principal	194 \$	165 \$	167 \$	118 %
Directeur	173 \$	151 \$	155 \$	115 %
Cadre supérieur	142 \$	136 \$	139 \$	104 %
Directeur associé/assistant	145 \$	127 \$	132 \$	114 %
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	136 \$	125 \$	127 \$	109 %
Consultant	103 \$	130 \$	125 \$	79 %
Spécialiste en fiscalité	105 \$	117 \$	117 \$	90 %
Gestionnaire	120 \$	114 \$	115 \$	105 %
Superviseur	101 \$	114 \$	110 \$	89 %
Gérant associé/assistant	106 \$	107 \$	106 \$	100 %
Analyste	103 \$	103 \$	103 \$	100 %
Auditeur interne	105 \$	101 \$	101 \$	104 %
Contrôleur adjoint	151 \$	95 \$	98 \$	159 %
Vérificateur principal/comptable	94 \$	9 \$	94 \$	101 %
Vérificateur/comptable	84 \$	84 \$	84 \$	100 %

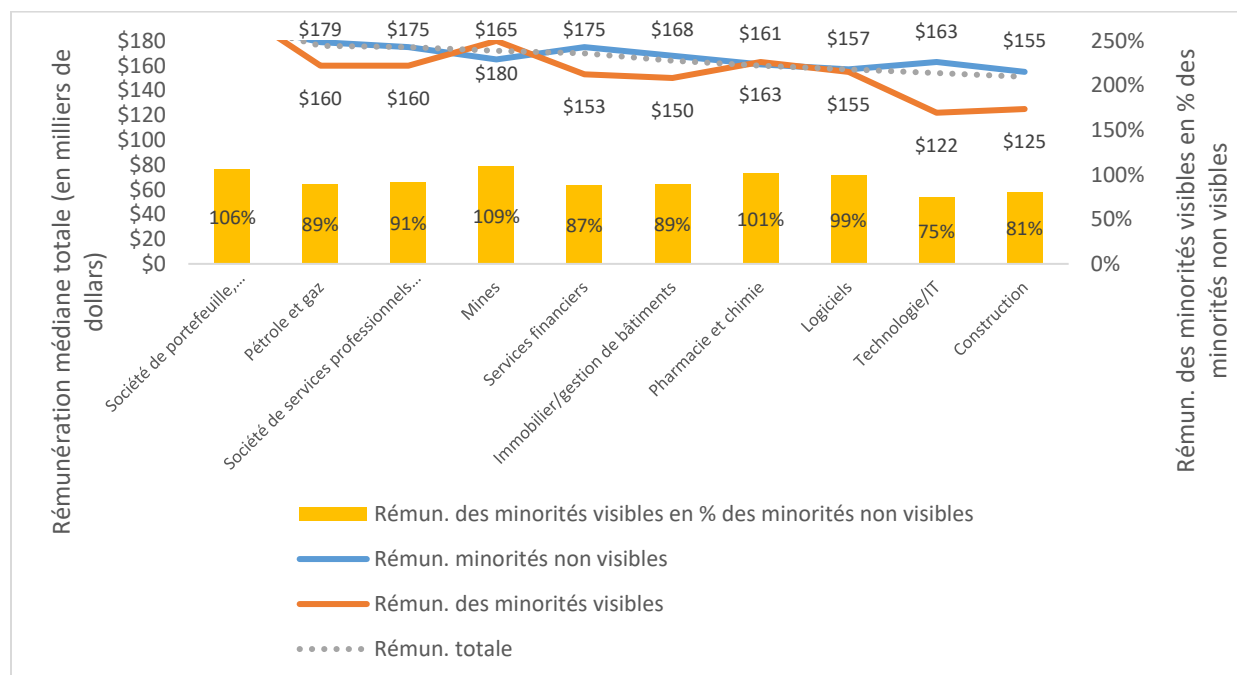
Note : La rémunération totale médiane n'est indiquée que pour les titres qui comptent au moins 10 participants des minorités visibles.

Rémunération totale médiane par secteur d'activité et appartenance à une minorité visible

Les graphiques 4a et 4b ci-dessous présentent la rémunération totale médiane des minorités non visibles et des minorités visibles par secteurs d'activité, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des minorités non visibles gagné par les minorités visibles. Remarque : le graphique 4b est la suite du graphique 4a, les pourcentages de la rémunération des minorités visibles par rapport à celle des minorités non visibles étant indiqués par ordre croissant pour les 20 secteurs d'activité ayant reçu le plus grand nombre de réponses.

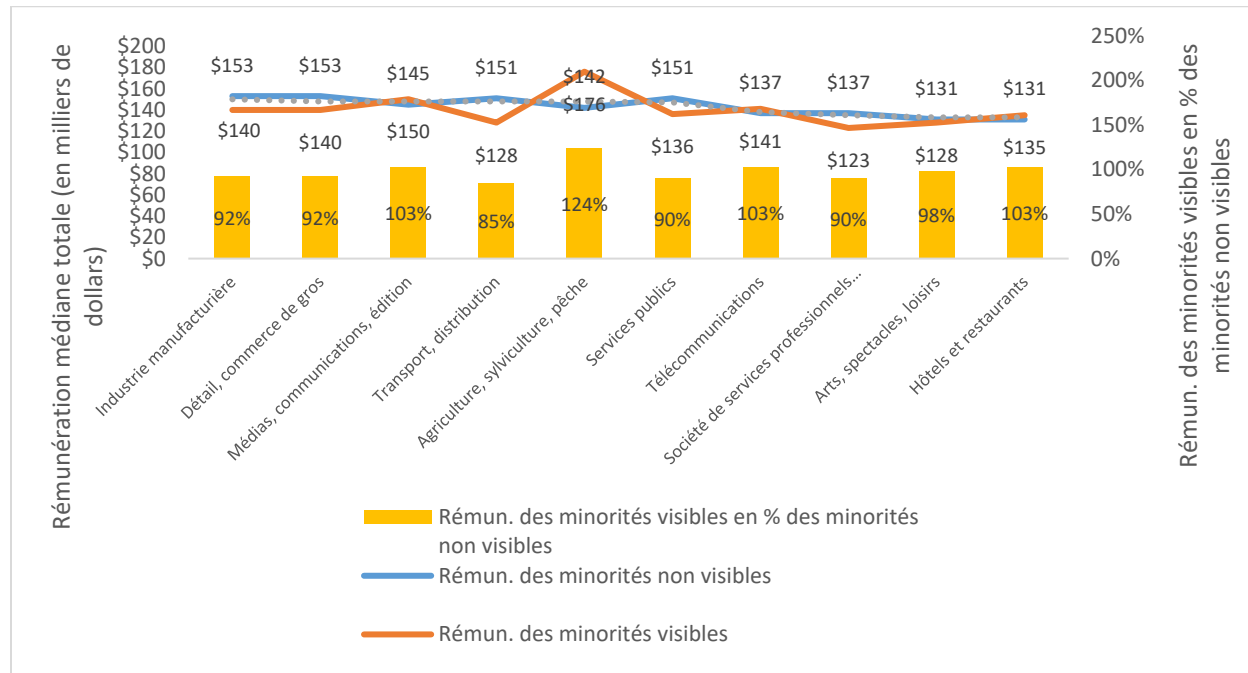
Les différences entre la rémunération des minorités non visibles et celle des minorités visibles sont moins prononcées chez les personnes travaillant dans le secteur public, les minorités visibles gagnant plus de 91 % ou plus de la rémunération totale médiane gagnée par les minorités non visibles dans les trois catégories du secteur public (secteur public autre - hôpital, bibliothèque, etc. est de 97 %, secteur public gouvernemental - fédéral, provincial, Premières nations, etc. est de 93 %, et société d'État est de 91 %), ainsi que dans les organisations à but non lucratif (98 %). Dans les secteurs où la rémunération totale est la plus élevée, la rémunération totale médiane des minorités visibles représente les pourcentages suivants par rapport à celle des minorités non visibles : société de portefeuille, conglomérat (106 %), pétrole et gaz (89 %), et société de services professionnels - autres (91 %).

Graphique 4a : Rémunération totale médiane — par secteur d'activité et appartenance à une minorité visible (en milliers de dollars)



2023 Rapport sur la compensation des CPA canadiens : Informations démographiques

Graphique 2b : Rémunération totale médiane — par secteur d'activité et appartenance à une minorité visible (en milliers de dollars)



Rémunération en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre et appartenance à une minorité visible

Le tableau 8 ci-dessous présente la rémunération totale médiane des propriétaires appartenant à une minorité non visibles et une minorité visible, ainsi que le pourcentage de la rémunération totale médiane des minorités non visibles gagné par les minorités visibles en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après la désignation.

L'écart entre la rémunération des minorités visibles et celle des personnes n'appartenant pas à une minorité visible se creuse au fur et à mesure que le nombre d'années d'expérience professionnelle après la désignation augmente. Les membres des minorités visibles ayant entre trois et quatre ans d'expérience après la désignation gagnent 96 % de ce que gagnent les membres des minorités non visibles de la même cohorte d'expérience après la désignation, tandis que les membres des minorités visibles ayant plus de cinq ans d'expérience après la désignation gagnent entre 102 et 109 % de ce que gagnent les membres des minorités non visibles.

Tableau 8 : Rémunération totale médiane parmi les non propriétaires - en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre et de l'appartenance à une minorité visible (en milliers de dollars)

Années d'expérience professionnelle après l'obtention du titre	Médiane des minorités visibles Rémunération	Médiane des minorités non visibles Rémunération	Total médiane Rémunération	Rémun. des minorités visibles en % des minorités non visibles
3-4 ans	105 \$	102 \$	103 \$	96 %
5 à 9 ans	120 \$	118 \$	119 \$	103 %
10 à 14 ans	138 \$	134 \$	135 \$	102 %
15 à 19 ans	156 \$	150 \$	150 \$	103 %
20 à 24 ans	166 \$	152 \$	155 \$	104 %
25 ans et plus	195 \$	182 \$	184 \$	109 %

Commentaires sur ce rapport

Les questions ou commentaires relatifs à ce rapport peuvent être envoyés par courriel à Paul Long, gestionnaire, Recherche, CPA Canada, à l'adresse plong@cpacanada.ca.

Autorisation de stockage ou de réimpression

Cette publication est protégée par le droit d'auteur. Une autorisation écrite est nécessaire pour reproduire ce document, le stocker dans un système de recherche documentaire ou le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre).

Pour toute information concernant l'autorisation, veuillez contacter permissions@cpacanada.ca.