

SONDAGE DE 2023 SUR LA RÉMUNÉRATION DES CPA – RAPPORT :

Région de l'Atlantique

NIQ

AUTOMNE 2023



Table des matières

Présentation.....	2
Structure du sommaire des résultats.....	2
Méthodologie.....	2
Remarque sur la présentation des résultats.....	3
Section 1 : Rémunération	4
Rémunération globale – Région de l’Atlantique.....	4
Rémunération par région métropolitaine/agglomération de recensement dans la région de l’Atlantique.....	6
Rémunération selon le nombre d’années d’expérience depuis l’agrément – Région de l’Atlantique.....	6
Rémunération des non-propriétaires dans la région de l’Atlantique	7
Rémunération des non-propriétaires selon le titre – Région de l’Atlantique	9
Rémunération des non-propriétaires selon le titre – grandes villes de la région de l’Atlantique..	10
Rémunération des non-propriétaires par domaine d’activité – Région de l’Atlantique	10
Rémunération des propriétaires dans la région de l’Atlantique	11
Rémunération de 2022 par rapport à 2021 - Région de l’Atlantique	11
Section 2 : Avantages sociaux et conciliation travail-vie personnelle	12
Avantages sociaux selon la taille de l’organisation au sein des non-propriétaires – Région de l’Atlantique.....	12
Avantages sociaux par secteur au sein des non-propriétaires – Région de l’Atlantique.....	13
Conciliation travail-vie personnelle au sein des non-propriétaires – Région de l’Atlantique	15
Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur au sein des non-propriétaires – Région de l’Atlantique.....	16
Commentaires sur ce rapport	16
Autorisation de stockage ou de réimpression	16

Présentation

CPA Canada a demandé à NielsenIQ de mener ce sondage sur la rémunération, à lequel 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 participant au sondage. 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 deux sections.

Section 1 – Rémunération : Cette section comprend des données sur la rémunération globale et des données sur la rémunération ventilées par informations démographiques.

Section 2 – Avantages et conciliation travail-vie personnelle : Cette section comprend des statistiques sur les avantages et les options de conciliation travail-vie personnelle que les CPA utilisent.

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.

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 par 9 861 membres, dont 655 dans la région de l’Atlantique.

La plupart des personnes interrogées résident au Canada. En raison de la législation sur la protection de la vie privée (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 dans la région de l’Atlantique. 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.

Pour les besoins de l’analyse des résultats regroupés par villes canadiennes, ce rapport a utilisé les régions métropolitaines de recensement (RMR) et les agglomérations de recensement (AR) définies par

Statistique Canada. Ces résultats représentent les noyaux urbains et toutes les municipalités adjacentes qui y sont étroitement intégrées.

Remarque sur la présentation des résultats

Afin de protéger la vie privée 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 : Rémunération

Rémunération globale – Région de l’Atlantique

Le tableau 1 ci-dessous présente la médiane et les 25^e et 75^e percentiles de la rémunération de tous les membres de la région de l’Atlantique. 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.

La rémunération médiane déclarée par les membres de la région de l’Atlantique en 2022 était de 120 000 dollars.

Tableau 1 – Rémunération totale (en milliers de dollars)

	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Tous les membres de la région de l’Atlantique	655	120 \$	95 \$	165 \$

Le tableau 1a ci-dessous présente la médiane et les 25^e et 75^e percentiles de la rémunération par secteur d’activité pour tous les membres ayant au moins trois ans d’expérience depuis l’agrément. 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, les membres ayant moins de trois ans d’expérience depuis l’agrément ont été exclus afin de rendre ces données comparables entre les juridictions.

Tableau 1a - Rémunération totale par province/territoire - au moins trois ans d’expérience depuis l’agrément (en milliers de dollars)

Province/territoire	Nombre	Médiane	25 ^e percentile	75 ^e percentile
Yukon	14	\$189	-	-
Territoires du Nord-Ouest	10	\$172	-	-
Alberta	1,325	\$155	\$120	\$234
Ontario*	2,815	\$153	\$117	\$226
Saskatchewan	420	\$145	\$116	\$198
Colombie-Britannique	1,418	\$138	\$105	\$203
Québec*	2,131	\$131	\$103	\$181
Nouvelle-Écosse	274	\$127	\$100	\$175
Manitoba	473	\$127	\$103	\$178
Nouveau-Brunswick	183	\$122	\$97	\$160
Terre-Neuve-et-Labrador	98	\$126	\$100	\$180
Île-du-Prince-Édouard	61	\$113	\$99	\$149

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Le tableau 1aa ci-dessous présente la médiane et les 25^e et 75^e percentiles de la rémunération par secteur d’activité pour tous les membres de la région de l’Atlantique.

Parmi les secteurs d’activité comptant au moins 50 membres déclarants, la rémunération médiane la plus élevée a été observée dans les secteurs de la fabrication, des sociétés de services professionnels et du secteur public (fédéral, provincial, etc.), avec respectivement 128 000 \$, 113 000 \$ et 108 000 \$.

Tableau 2a - Rémunération totale par secteur d’emploi (en milliers de dollars)

Secteur d’emploi	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Gestion de l’immobilier/des bâtiments	13	250 \$	-	-
Société de services professionnels – Autres (conseil, juridique, etc.)	26	158 \$	115 \$	214 \$
Services financiers (banques, fiducies, assurances, coopératives de crédit, etc.)	43	149 \$	105 \$	192 \$
Transport, distribution	15	146 \$	-	-
Construction	16	146 \$	-	-
Services publics	17	140 \$	-	-
Commerce de détail, commerce de gros	27	138 \$	99 \$	200 \$
Pétrole et gaz	22	134 \$	111 \$	181 \$
Établissement d’enseignement (université, établissement de formation supérieure, école primaire ou secondaire, etc.)	26	132 \$	94 \$	150 \$
Agriculture, sylviculture, pêche	16	129 \$	-	-
Fabrication	61	128 \$	104 \$	173 \$
Société de services professionnels – Exercice public (fournissant principalement des services de comptabilité, de vérification et/ou de fiscalité)	111	113 \$	80 \$	170 \$
Société d’État	21	110 \$	96 \$	127 \$
Sans but lucratif (association commerciale, organisation caritative, groupe religieux, etc.)	32	108 \$	89 \$	132 \$
Secteur public (gouvernement fédéral, provincial, municipal, des Premières Nations, y compris les ministères, les départements, etc.)	99	108 \$	95 \$	126 \$
Secteur public (hôpital, bibliothèque, organisme de santé, organisme de services sociaux, etc.)	13	107 \$	-	-
Autre	15	95 \$	73 \$	157 \$
Total	635	120 \$	95 \$	164 \$

Remarque 1 : Seules les industries ayant une base de 50 membres ou plus qui ont répondu sont indiquées.

Remarque 2 : Les personnes qui ont déclaré appartenir à plusieurs catégories, par exemple, les employés gagnant un revenu T4 et/ou les propriétaires, n’ont pas été prises en compte dans cette analyse.

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Rémunération par région métropolitaine/agglomération de recensement dans la région de l’Atlantique

Les deux grandes villes où la rémunération médiane est la plus élevée dans la région de l’Atlantique sont Moncton, avec 130 000 \$, et Halifax, avec 127 000 \$.

Tableau 2 – Rémunération par région de l’Atlantique métropolitaine/agglomération de recensement comptant 20 membres ou plus (en milliers de dollars)

Ville	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Nouveau Brunswick				
Moncton	54	130 \$	108 \$	191 \$
Fredericton	40	118 \$	97 \$	139 \$
Saint-Jean	46	110 \$	91 \$	149 \$
Nouvelle Écosse				
Halifax	208	127 \$	102 \$	175 \$
Île du Prince Édouard				
Charlottetown	53	110 \$	92 \$	155 \$
Terre Neuve et Labrador				
St. John’s	93	120 \$	96 \$	178 \$

Rémunération selon le nombre d’années d’expérience depuis l’agrément – Région de l’Atlantique

Un large éventail d’années d’expérience depuis l’agrément a été signalé, le groupe de la région de l’Atlantique le plus important ayant répondu avoir plus de 25 ans d’expérience ainsi que les revenus les plus élevés, à 160 000 \$.

Tableau 3 – Rémunération totale en fonction du nombre d’années d’expérience professionnelle (en milliers de \$)

Années d’expérience	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Moins de 3 ans	39	76 \$	65 \$	95 \$
3–4 ans	45	92 \$	72 \$	108 \$
5–9 ans	110	102 \$	85 \$	130 \$
10–14 ans	140	113 \$	96 \$	140 \$
15–19 ans	90	128 \$	110 \$	194 \$
20–24 ans	90	146 \$	115 \$	200 \$
25 ans et plus	141	160 \$	124 \$	240 \$
Total	655	120 \$	95 \$	165 \$

Rémunération des non-proprétaires dans la région de l’Atlantique

Le tableau 4ai présente des statistiques sur la rémunération totale, la rémunération totale hors base et la rémunération totale des CPA de la région de l’Atlantique qui ne possédaient pas leur propre entreprise en 2022. Ce groupe comprend la plupart de la profession.

Les non-proprétaires de la région de l’Atlantique ont gagné une rémunération totale médiane de 115 000 \$ en 2022. La majeure partie de cette somme (106 000 \$) provient de la rémunération totale. La rémunération médiane hors base était de 6 000 \$.

Tableau 4ai – Rémunération des non-proprétaires – 2022 (en milliers de dollars)

Mesure	2022		
	Rémunération totale	Rémunération totale hors base	Rémunération totale
Nombre	572	572	572
Médiane	106 \$	6 \$	115 \$
25e percentile	86 \$	2 \$	95 \$
75e percentile	131 \$	12 \$	150 \$

Parmi les non-proprétaires, la rémunération totale était la plus élevée chez les membres qui occupaient le poste de président et/ou de directeur général, ainsi que celui de vice-président, avec respectivement une rémunération médiane de 212 000 \$ et 209 000 \$. Le titre le plus fréquemment cité par les non-proprétaires est contrôleur et/ou contrôleur de gestion. Ces membres ont reçu une rémunération totale médiane de 105 000 \$.

Tableau 4aii – Rémunération des non-proprétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre du poste	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Président et/ou PDG	18	212 \$	-	-
Vice-président	24	209 \$	150 \$	314 \$
Autres cadres dirigeants (directeur de l’exploitation, directeur de l’information, vice-président général, etc.)	11	160 \$	-	-
Directeur principal	17	147 \$	-	-
Directeur financier	61	139 \$	108 \$	191 \$
Directeur	68	139 \$	120 \$	174 \$
Cadre supérieur	48	124 \$	107 \$	140 \$
Spécialiste en fiscalité	10	106 \$	-	-
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	100	105 \$	94 \$	128 \$
Gestionnaire	70	103 \$	80 \$	119 \$
Analyste	30	93 \$	79 \$	100 \$
Vérificateur principal/comptable	34	79 \$	66 \$	107 \$

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Titre du poste	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Vérificateur/comptable	15	75 \$	-	-

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les titres où au moins 10 membres ont répondu.

Tableau 4aⁱⁱ – Rémunération hors base des non-propriétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre du poste	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Directeur	16	7 \$	-	-
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	16	6 \$	-	-
Directeur financier	19	5 \$	-	-
Cadre supérieur	14	5 \$	-	-
Gestionnaire	12	3 \$	-	-

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les titres où au moins 10 membres ont répondu.

Tableau 4a^{iv} – Rémunération totale des non-propriétaires – selon le titre (en milliers de dollars)

Titre du poste	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Président et/ou PDG	18	184 \$	-	-
Autres cadres dirigeants (directeur de l’exploitation, directeur de l’information, vice-président général, etc.)	11	160 \$	-	-
Vice-président	24	151 \$	130 \$	218 \$
Directeur principal	17	136 \$	-	-
Directeur	68	126 \$	115 \$	142 \$
Directeur financier	61	120 \$	101 \$	160 \$
Cadre supérieur	48	110 \$	91 \$	124 \$
Spécialiste en fiscalité	10	102 \$	-	-
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	100	97 \$	86 \$	113 \$
Gestionnaire	70	94 \$	78 \$	107 \$
Analyste	30	87 \$	75 \$	97 \$
Vérificateur principal/comptable	34	78 \$	65 \$	97 \$
Vérificateur/comptable	15	70 \$	-	-

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les titres où au moins 10 membres ont répondu.

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Rémunération des non-proprétaires selon le titre – Région de l’Atlantique

Parmi les non-proprétaires de la région de l’Atlantique, les CPA ayant le titre de directeur général gagnent la rémunération médiane la plus élevée, soit 239 000 \$, suivis par les présidents et/ou PDG, avec une rémunération médiane de 212 000 \$.

Tableau 5a – Rémunération totale selon le titre d’emploi chez les non-proprétaires (en milliers de dollars)

Titre du poste	Total (n=572)	Taille de l’employeur selon le nombre d’employés		
	Médiane	<100 (n=195) Médiane	100–999 (n=168) Médiane	≥1 000 (n=206) Médiane
Directeur général	239 \$	-	-	-
Président et/ou PDG	212 \$	-	-	-
Vice-président	209 \$	223 \$	169 \$	318 \$
Premier vice-président	181 \$	-	-	-
Autres cadres dirigeants (directeur de l’exploitation, directeur de l’information, vice-président général, etc.)	160 \$	120 \$	312 \$	-
Directeur principal	147 \$	109 \$	-	148 \$
Directeur associé/assistant	139 \$	-	-	-
Directeur financier	139 \$	119 \$	165 \$	200 \$
Directeur	139 \$	127 \$	138 \$	158 \$
Cadre supérieur	124 \$	97 \$	138 \$	133 \$
Gérant associé/assistant	122 \$	-	-	-
Spécialiste en fiscalité	106 \$	-	-	-
Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	105 \$	99 \$	105 \$	128 \$
Gestionnaire	103 \$	89 \$	95 \$	108 \$
Analyste	93 \$	0 \$	89 \$	94 \$
Superviseur	89 \$	-	-	-
Vérificateur principal/comptable	79 \$	70 \$	97 \$	85 \$
Vérificateur/comptable	75 \$	79 \$	-	70 \$
Autre	100 \$	69 \$	100 \$	112 \$

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les titres où au moins 10 membres ont répondu.

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Rémunération des non-proprétaires selon le titre – grandes villes de la région de l’Atlantique

À Halifax, les CPA ayant le titre de directeur financier gagnent la rémunération médiane la plus élevée, soit 171 000 \$. À Saint-Jean, les CPA ayant le titre de directeur gagnent la rémunération médiane la plus élevée, soit 130 000 \$. Ces chiffres de rémunération doivent être interprétés avec prudence en raison de la petite taille de la base.

Tableau 5b – Rémunération totale selon le titre d’emploi chez les non-proprétaires par ville (en milliers de dollars)

Ville	Titre du poste	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Halifax	Directeur financier	13	171 \$	-	-
	Directeur	27	147 \$	130 \$	177 \$
	Cadre supérieur	16	128 \$	-	-
	Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	23	105 \$	94 \$	130 \$
	Gestionnaire	24	104 \$	86 \$	111 \$
Saint Jean	Directeur	11	130 \$	-	-
	Contrôleur et/ou contrôleur de gestion	11	121 \$	-	-
	Gestionnaire	12	109 \$	-	-

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les villes comptant au moins 75 répondants et les titres comptant au moins dix répondants.

Rémunération des non-proprétaires par domaine d’activité – Région de l’Atlantique

Les membres non-proprétaires de la région de l’Atlantique qui se concentrent sur la stratégie et la gouvernance avaient la rémunération médiane la plus élevée par domaine d’activité, soit 203 000 \$.

Tableau 5c – Rémunération par domaine d’activité chez les non-proprétaires (en milliers de dollars)

Domaine d’activité	Nombre	Médiane	25e percentile	75e percentile
Stratégie et gouvernance	41	203 \$	151 \$	279 \$
Personnel d’encadrement	28	140 \$	106 \$	196 \$
Gestion des risques/contrôle/audit interne	15	135 \$	-	-
Finances	115	116 \$	100 \$	149 \$
Fiscalité	42	114 \$	96 \$	150 \$
Rapports financiers et/ou non financiers	166	113 \$	94 \$	132 \$
Comptabilité/tenu de comptes	67	105 \$	92 \$	135 \$
Audit et assurance	55	80 \$	69 \$	108 \$

Remarque : Les données sur les rémunérations ne sont présentées que pour les régions où au moins 10 membres ont répondu.

Rémunération des propriétaires dans la région de l’Atlantique

Dans la région de l’Atlantique, les membres qui possèdent des cabinets comptables gagnent en moyenne 250 000 dollars. Ceux qui possédaient d’autres entreprises avaient une rémunération médiane de 210 000 \$. Les associés gagnaient une rémunération médiane de 298 000 \$ en 2022, tandis que celle des praticiens exerçant seuls était de 150 000 \$.

Tableau 6a – Rémunération des propriétaires – 2022 (en milliers de dollars)

Mesure	Propriétaire d’un cabinet comptable (seul et associé)	Seul	Partenaire	Propriétaire d’une autre type d’entreprise
Nombre	43	27	26	11
Médiane	250 \$	150 \$	298 \$	210 \$
25e percentile	150 \$	105 \$	180 \$	150 \$
75e percentile	350 \$	241 \$	481 \$	300 \$

Remarque : Les personnes qui ont déclaré appartenir à plusieurs catégories, par exemple les employés gagnant un revenu T4 et/ou les propriétaires, n’ont pas été prises en compte dans cette analyse.

Rémunération de 2022 par rapport à 2021 - Région de l’Atlantique

Parmi les membres ayant répondu, 83 % d’entre eux ont indiqué que leur rémunération pour 2022 avait augmenté par rapport à 2021.

Tableau 7 – Rémunération de 2022 par rapport à 2021

Secteur	Nombre	Je ne sais pas	Diminution de 10 % ou plus	Diminution de moins de 10 %	Identique	Augmentation de moins de 10 %	Augmentation de 10 % ou plus
Société de services professionnels – Exercice public (fournissant principalement des services de comptabilité, de vérification et/ou de fiscalité)	111	1 %	5 %	5 %	7 %	35 %	47 %
Secteur public (gouvernement fédéral, provincial, municipal, des Premières Nations, y compris les ministères, les départements, les agences, les comités, les commissions, etc.)	99	1 %	3 %	0 %	7 %	69 %	20 %
Fabrication	61	0 %	2 %	5 %	15 %	57 %	21 %

Remarque : Seules les industries ayant une base de 50 membres ou plus qui ont répondu sont indiquées.

Section 2 : Avantages sociaux et conciliation travail-vie personnelle

Avantages sociaux selon la taille de l'organisation au sein des non-proprétaires – Région de l’Atlantique

Les prestations médicales, l’assurance-invalidité de longue durée et l’assurance-vie sont les avantages sociaux les plus courants pour les CPA de la région de l’Atlantique: dont plus de 80 % les utilisent. Les membres des petites entreprises (1 000 employés ou moins) étaient plus susceptibles de bénéficier d’une forme quelconque de prestations que les employés des grandes entreprises.

Tableau 9a – Avantages sociaux par nombre de salariés au sein des non-proprétaires

Avantages	Taille de l’employeur selon le nombre d’employés			
	<100 (n=564)	100–999 (n=188)	≥1 000 (n=167)	Total (n=206)
Prestations médicales (santé et soins dentaires)	96 %	94 %	95 %	98 %
Assurance invalidité de longue durée	83 %	82 %	81 %	86 %
Assurance vie	83 %	81 %	84 %	85 %
Assurance voyage à l’étranger	59 %	57 %	59 %	61 %
Stationnement	52 %	52 %	51 %	53 %
REER collectif	45 %	49 %	41 %	44 %
Régime de retraite à cotisations définies	33 %	22 %	38 %	40 %
Régime de retraite à prestations définies	28 %	17 %	25 %	39 %
Cotisations professionnelles autres que pour mon (mes) titre(s) comptable(s)	23 %	23 %	20 %	25 %
Compléments au congé parental, au congé de paternité ou au congé d’aidant familial	15 %	12 %	11 %	21 %
Indemnités de voiture	11 %	12 %	13 %	8 %
Programme d’achat d’actions ou d’options sur actions	10 %	8 %	10 %	13 %
Régimes de participation différée aux bénéfices	8 %	6 %	7 %	11 %
Autres prestations importantes	11 %	14 %	7 %	11 %

Avantages sociaux par secteur au sein des non-proprétaires – Région de l’Atlantique

Parmi les six plus grands groupes industriels présentés dans les tableaux 9b et 9c ci-dessous, les prestations médicales, l’assurance-invalidité de longue durée et l’assurance-vie ont toujours été les avantages sociaux les plus couramment utilisés.

Tableau 9b – Avantages sociaux par secteur d’activité et par nombre de salariés au sein des non-proprétaires

Avantages	Services professionnels – Pratique publique			Secteur public – Gouvernement			Fabrication		
	<100 (n=39)	100–999 (n=2)	≥1,000 (n=30)	<100 (n=27)	100–999 (n=21)	≥1,000 (n=48)	<100 (n=14)	100–999 (n=27)	≥1,000 (n=17)
Prestations médicales (santé et soins dentaires)	85 %	-	90 %	93 %	95 %	98 %	100 %	93 %	100 %
Assurance invalidité de longue durée	74 %	-	87 %	85 %	62 %	77 %	86 %	85 %	76 %
Assurance vie	67 %	-	80 %	78 %	71 %	85 %	93 %	78 %	88 %
Assurance voyage à l’étranger	31 %	-	43 %	44 %	52 %	58 %	71 %	67 %	59 %
Stationnement	38 %	-	70 %	37 %	29 %	46 %	64 %	48 %	53 %
REER collectif	67 %	-	77 %	19 %	14 %	2 %	57 %	41 %	82 %
Régime de retraite à cotisations définies	15 %	-	40 %	26 %	33 %	25 %	7 %	48 %	53 %
Régime de retraite à prestations définies	5 %	-	7 %	56 %	67 %	79 %	0 %	11 %	18 %
Cotisations professionnelles autres que pour mon (mes) titre(s) comptable(s)	10 %	-	37 %	26 %	24 %	6 %	29 %	11 %	18 %
Compléments au congé parental, au congé de paternité ou au congé d’aidant familial	3 %	-	37 %	11 %	5 %	21 %	14 %	7 %	6 %
Indemnités de voiture	3 %	-	7 %	7 %	10 %	0 %	29 %	11 %	18 %
Programme d’achat d’actions ou d’options sur actions	0 %	-	0 %	0 %	5 %	0 %	21 %	7 %	6 %
Régimes de participation différée aux bénéfices	8 %	-	17 %	0 %	0 %	0 %	21 %	11 %	6 %
Autres prestations importantes	15 %	-	30 %	11 %	10 %	6 %	14 %	11 %	0 %

Sondage de 2023 sur la rémunération des CPA – Rapport : Région de l’Atlantique

Tableau 9c – Avantages sociaux par secteur d’activité et par nombre de salariés au sein des non-propriétaires

Avantages	Services financiers			Sans but lucratif			Commerce de détail/de gros		
	<100 (n=12)	100– 999 (n=10)	≥1,000 (n=16)	<100 (n=23)	100– 999 (n=7)	≥1,000 (n=1)	<100 (n=6)	100– 999 (n=16)	≥1,000 (n=2)
Prestations médicales (santé et soins dentaires)	100 %	100 %	100 %	96 %	-	-	-	88 %	-
Assurance invalidité de longue durée	92 %	80 %	81 %	83 %	-	-	-	100 %	-
Assurance vie	92 %	100 %	69 %	91 %	-	-	-	94 %	-
Assurance voyage à l'étranger	92 %	70 %	75 %	74 %	-	-	-	69 %	-
Stationnement	75 %	60 %	38 %	65 %	-	-	-	50 %	-
REER collectif	42 %	60 %	63 %	48 %	-	-	-	38 %	-
Régime de retraite à cotisations définies	42 %	50 %	38 %	26 %	-	-	-	63 %	-
Régime de retraite à prestations définies	17 %	30 %	31 %	26 %	-	-	-	0 %	-
Cotisations professionnelles autres que pour mon (mes) titre(s) comptable(s)	50 %	40 %	50 %	35 %	-	-	-	19 %	-
Compléments au congé parental, au congé de paternité ou au congé d'aidant familial	17 %	50 %	25 %	9 %	-	-	-	6 %	-
Indemnités de voiture	8 %	10 %	6 %	9 %	-	-	-	31 %	-
Programme d'achat d'actions ou d'options sur actions	8 %	20 %	44 %	0 %	-	-	-	6 %	-
Régimes de participation différée aux bénéfices	8 %	0 %	31 %	0 %	-	-	-	13 %	-
Autres prestations importantes	8 %	10 %	13 %	17 %	-	-	-	13 %	-

Conciliation travail-vie personnelle au sein des non-proprétaires – Région de l’Atlantique

Le travail à domicile et le développement professionnel interne sont à la fois proposés et utilisés, selon les répondants, respectivement à 76 % et à 69 %. Par ailleurs, le travail flexible, les congés pour le travail bénévole, les programmes d’aide aux employés, les prestations de garde d’enfant et les congés sabbatiques ont été adoptés à des degrés divers. Ces résultats sont cohérents d’un secteur à l’autre (voir tableau 10b).

Tableau 10a – Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle au sein des non-proprétaires

Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle	Proposé par l’employeur et utilisé		Proposé par l’employeur et non utilisé		Non proposé par l’employeur	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Travail à domicile	416	76 %	61	12 %	95	17 %
Développement professionnel interne	379	69 %	59	11 %	134	24 %
Flexibilité des horaires de travail	342	63 %	76	15 %	154	27 %
Financement du développement professionnel proposé en externe	332	61 %	122	24 %	118	21 %
Absences pour raisons personnelles	124	23 %	283	55 %	165	29 %
Congé pour travail bénévole	97	18 %	155	30 %	320	57 %
Semaines de travail comprimées	60	11 %	92	18 %	420	75 %
Programmes d’aide aux employés	60	11 %	414	80 %	98	17 %
Prestations de garde d’enfants (subventions, disponibilité sur place, etc.)	5	1 %	55	11 %	512	91 %
Congés sabbatiques	2	0 %	124	24 %	446	79 %

Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur au sein des non-proprétaires – Région de l’Atlantique

Le travail à domicile, la flexibilité des horaires et le développement professionnel interne sont les programmes les plus couramment utilisés en matière de conciliation travail-vie personnelle par les membres des six plus grands groupes industriels présentés ci-dessous.

Tableau 10b – Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle utilisés par secteur d’activité au sein des non-proprétaires

Programmes favorisant la conciliation travail-vie personnelle	Secteur					
	Services professionnels – Pratique publique (n=72)	Secteur public – Gouvernement (n=98)	Services financiers (n=56)	Fabrication (n=36)	Vente au détail/ Commerce de gros (n=22)	Sans but lucratif (n=32)
Travail à domicile	81 %	80 %	64 %	78 %	68 %	66 %
Développement professionnel interne	83 %	83 %	63 %	58 %	36 %	75 %
Flexibilité des horaires de travail	78 %	63 %	55 %	58 %	50 %	59 %
Financement du développement professionnel proposé en externe	47 %	62 %	63 %	47 %	77 %	88 %
Absences pour raisons personnelles	19 %	43 %	14 %	25 %	14 %	31 %
Congé pour travail bénévole	18 %	15 %	21 %	19 %	14 %	22 %
Semaines de travail comprimées	17 %	23 %	9 %	8 %	0 %	6 %
Programmes d’aide aux employés	4 %	14 %	9 %	14 %	0 %	19 %
Prestations de garde d’enfants (subventions, disponibilité sur place, etc.)	0 %	2 %	0 %	3 %	0 %	3 %
Congés sabbatiques	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %

Remarque : Les chiffres indiqués comprennent les membres de chaque secteur qui ont indiqué utiliser au moins un programme de conciliation travail-vie personnelle; la taille de la base varie selon les programmes utilisés et le secteur.

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.