

**CFA Societies  
Canada**

**Étude sur la rémunération des  
membres **du** CFA**



**ENVIRONICS**  
R E S E A R C H G R O U P

*11 juillet 2012*

<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Méthodologie et échantillonnage</b>	<b>8</b>
<b>Profil d'emploi sommaire</b>	<b>10</b>
<b>Mesures de rémunération</b>	<b>15</b>
<b>Avantages sociaux</b>	<b>41</b>
<b>Profil d'emploi détaillé</b>	<b>47</b>

# Sommaire



### **Données démographiques clés :**

- Le sondage 2012 sur la rémunération des membres du CFA est fondé sur les commentaires recueillis auprès de 2 135 membres du CFA qui ont répondu à une invitation les conviant à participer à un sondage en ligne. Avec un taux de réponse de 18,3 %, un échantillon de cette taille produit des résultats considérés comme étant exacts avec une marge d'erreur de +/-2,1 %, 19 fois sur 20.
- En termes de profil, 84 % des répondants sont des hommes/16 % sont des femmes et l'âge moyen est de 40 ans. 92 % sont des analystes financiers agréés, 6 % sont des candidats à l'obtention de ce titre et 2 % ne sont ni l'un ni l'autre. Ils occupent leur poste actuel depuis 5,0 ans en moyenne, et travaillent pour leur employeur actuel depuis 6,5 ans. La durée moyenne totale de leur carrière jusqu'à maintenant est de 15,1 ans.
- Les analystes financiers agréés travaillent pour un vaste éventail d'employeurs, notamment des sociétés d'actifs/de gestion de fonds (34 %), des sociétés de courtage - vente (8 %), des sociétés de services bancaires de détail (8 %), des sociétés de gestion de régimes de retraite (7 %), des sociétés de placements bancaires (5 %), des compagnies d'assurance (5 %) et des sociétés de conseil en services financiers (5 %).
- Un quart (25 %) des répondants travaillent pour l'une des six plus grandes banques, 4 % pour l'une des trois plus grandes compagnies d'assurance et 7 % pour l'un des dix plus importants régimes de retraite – le reste des répondants (64 %) travaille pour d'autres sociétés. Parmi ces dernières, 77 % sont des entreprises canadiennes, tandis que 23 % sont des filiales de sociétés multinationales/étrangères; 37 % sont cotées en bourse, tandis que 63 % sont des sociétés fermées; et 62 % possèdent des bureaux dans plusieurs provinces du Canada, 37 % aux États-Unis et 41 % dans d'autres pays à travers le monde.

### Sommaire des principales constatations :

- Les répondants interrogés occupent un vaste éventail de postes, notamment gestionnaire de portefeuille d'actions (9 %), gestionnaire/analyste de risques (8 %), représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side (7 %), analyste des placements à revenu fixe/des instruments dérivés/du crédit sell-side/buy-side (6 %). Une combinaison de 8 % occupe des postes de chef de la direction/chef de l'exploitation/chef de la direction des opérations (3 %), de chef de la direction financière (2 %) ou de chef des investissements (3 %).
- Parmi les principales responsabilités assumées, citons l'analyse financière (65 %), la gestion de la relation-client (53 %), la gestion de portefeuille/choix de titres (49 %), la direction/l'administration générale (44 %), l'élaboration de stratégies et la planification (41 %), la mesure du rendement (36 %) de même que le contrôle interne et la gestion du risque (36 %).
- Plus de la moitié (53 %) des membres affirment gérer des actifs pour leur employeur, actifs totalisant en moyenne 3,5 milliards de dollars.
- Les principaux titres détenus par les répondants en plus de celui d'analyste financier agréé comprennent le titre de MBA (26 %), d'autres maîtrises (14 %), le titre de CA (9 %), de gestionnaire de placements agréé (7 %), de planificateur financier agréé (5 %) et de Fellow de CSI (5 %). Le tiers (36 %) des répondants ne possède aucun autre titre.

## Sommaire des constatations :

- Les principales formes de rémunération comprennent le salaire de base (95 %) et les primes de rendement (77 %). Une minorité de répondants tirent leur rémunération d'attributions d'actions ou d'actions fictives (16 %), de participations aux bénéfices (15 %), de commissions/primes de vente (14 %) et d'options d'achat d'actions (8 %).
- Le tableau ci-dessous présente les montants moyens reçus pour chaque catégorie de rémunération, à la fois pour ceux recevant chaque type (tableau en bas à droite), et de façon globale pour tous les analystes financiers agréés, peu importe qu'ils reçoivent chaque type ou non (en bas à gauche). La rémunération totale moyenne s'est accrue de 11 % entre 2010 et 2011, passant de 214 885 \$ à 239 215 \$. 61 % des répondants s'attendent à ce que leur rémunération augmente en 2012, 32 % d'entre eux prévoient qu'elle demeurera inchangée et seulement 7 % prévoient une baisse de celle-ci.
- Ainsi, parmi tous les membres, y compris ceux qui reçoivent ou non chaque type, les salaires de base représentent 49 pour cent de la rémunération totale, tandis que les primes de rendement comptent pour 25 pour cent. Alors que les attributions d'actions/actions fictives et les options d'achat d'actions représentent un plus petit pourcentage de la rémunération totale chez l'ensemble des membres réunis, parmi la petite proportion d'entre eux qui les reçoit, elles représentent des valeurs moyennes bien plus élevées.

	Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA				Rémunération moyenne parmi les participants		
	Rémunération moyenne		En pourcentage du total de la rémunération		Proportion recevant chaque type	Rémunération moyenne parmi ceux recevant	
	2011	2010	2011	2010		2011	2010
Salaire de base	118 919 \$	109 026 \$	49 %	50 %	95 %	125 999 \$	115 517 \$
Commissions/primes de vente	17 564 \$	14 529 \$	7 %	7 %	14 %	130 867 \$	108 257 \$
Primes de rendement	61 299 \$	55 373 \$	25 %	25 %	77 %	80 067 \$	72 326 \$
Participation aux bénéfices	21 209 \$	18 010 \$	9 %	8 %	15 %	145 215 \$	123 314 \$
Attributions d'actions/actions fictives	15 069 \$	12 792 \$	6 %	6 %	16 %	118 491 \$	96 577 \$
Options d'achat d'actions	9 140 \$	7 450 \$	4 %	3 %	8 %	100 343 \$	85 183 \$
Rémunération totale	239 215 \$	214 885 \$				239 215 \$	214 885 \$
Total de la rémunération	243 200 \$	217 180 \$	100 %	100 %			

### Sommaire des principales constatations :

- Pour la plupart des composantes liées à la rémunération, les valeurs moyennes sont considérablement plus élevées que les valeurs médianes, ce qui signifie qu'une petite proportion des analystes financiers agréés reçoit une rémunération très élevée. En termes de rémunération totale, la valeur moyenne de 239 215 \$ est considérablement plus élevée que la valeur médiane de 157 500 \$. Le revenu des travailleurs faisant partie du premier 25 % commence à 260 000 \$, et va jusqu'à plus de 3,5 millions de dollars.
- La rémunération totale varie selon la région, le secteur et le poste occupé. Ces détails sont fournis dans le rapport complet. Parmi les points saillants, notons une rémunération plus élevée à Toronto (250 138 \$) et à Calgary (269 684 \$) qu'à Ottawa (170 750 \$), à Winnipeg (164 390 \$), dans les provinces de l'Atlantique (163 699 \$) et au Québec (126 871 \$); et une rémunération plus élevée chez les chefs de la direction/chefs de l'exploitation/chefs de la direction des opérations (565 504 \$), chez les chefs des investissements (544 206 \$), chez les gestionnaires de portefeuilles d'actions (396 700 \$) et les gestionnaires de portefeuilles de placements à revenu fixe (351 921 \$) que chez les répondants occupant des postes d'analyste de la conformité/d'agent de réglementation/d'administrateur de portefeuille (115 843 \$), d'analyste des placements à revenu fixe/des instruments dérivés/du crédit sell-side/buy-side (124 651 \$) et de conseiller en investissements (132 542 \$).
- Les répondants ayant de longs mandats/occupant des postes de cadre tirent une plus grande proportion de leur rémunération de participations aux bénéficiaires et de primes de rendement, de même que des options d'achat d'actions/attributions d'actions, que de leur salaire de base. Ceux occupant des postes de conseiller/courtier ou de banquier privé/conseiller à la clientèle privée obtiennent quant à eux une plus grande part de leur rémunération de commissions/primes de vente.
- Les principaux avantages obtenus comprennent les cotisations du CFA (95 % - ce qui est considérablement plus élevé que les 58 % qui reçoivent une couverture d'autres associations professionnelles) et diverses formes d'assurance, y compris l'assurance-maladie (94 %), l'assurance dentaire (94 %), l'assurance-vie (91 %), l'assurance invalidité de longue durée (91 %), l'assurance invalidité de courte durée (89 %) et l'assurance des soins de la vue (88 %). Alors que 68 % des répondants reçoivent des prestations de retraite et que 47 % bénéficient d'un REER collectif, la plupart d'entre eux ne connaissent pas la valeur actuelle (60 %) ou le montant des prestations versées (64 %). La moitié des répondants (49 %) affirment que leur employeur débourse 100 % des crédits de formation continue, 17 % d'entre eux indiquent que leur employeur en paie une partie, mais pas la totalité, et chez 7 % des répondants, leur employeur ne paie que pour les crédits obligatoires. Les employeurs de 27 % des répondants interrogés ne remboursent aucun crédit de formation continue.

## Méthodologie et échantillonnage

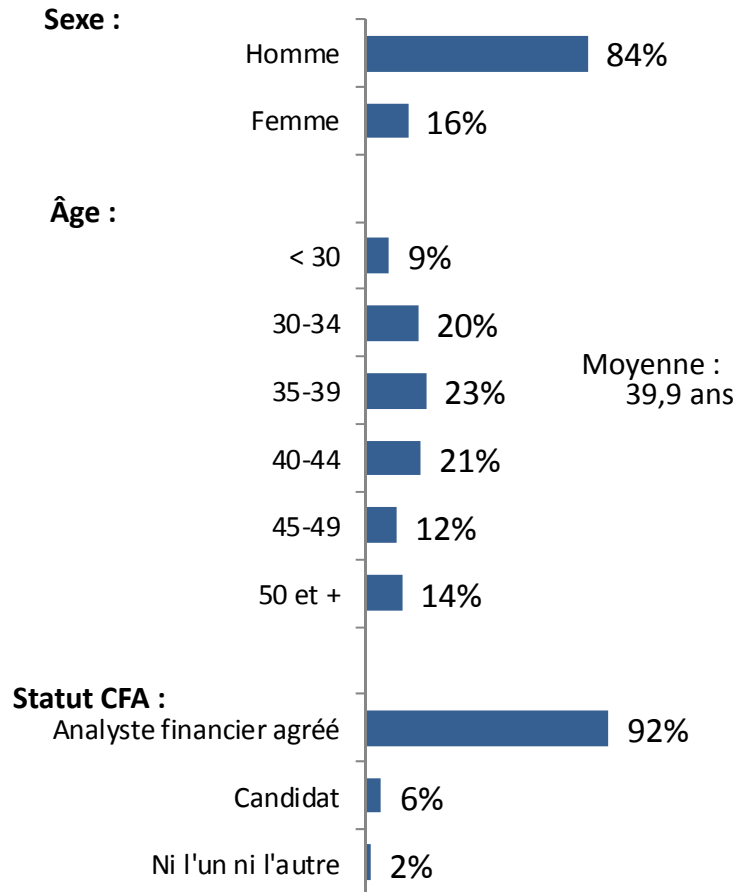




<b>Méthode</b>	Une invitation acheminée par courriel à répondre à un sondage en ligne, de même que deux rappels envoyés par courriel. Chaque courriel comprenait un lien vers le sondage hébergé sur un site Web sécurisé géré par Research House, l'agence de recherche sur le terrain d'Environics, située à Toronto au Canada.
<b>Répondants</b>	Membres des associations CFA de partout au Canada. Listes d'échantillon fournies par chacune des associations CFA. Aucune sélection ni tentative pour fixer des quotas selon le type de membre.
<b>Échéancier</b>	Du 19 avril au 11 mai 2012 Durée médiane d'exécution du sondage de 12,2 minutes.
<b>Taille de l'échantillon</b>	Un total de 11 673 membres du CFA ont été invités à participer. Un échantillon final total de $n = 2\,135$ a été obtenu, générant un taux de réponse de 18,3 pour cent.
<b>Signification statistique</b>	À un niveau national, les résultats sont considérés comme étant exacts avec une marge d'erreur de $\pm 2,1\%$ , 19 fois sur 20. La marge d'erreur pour les sous-groupes sera plus grande.
<b>Limites</b>	Les données déclarées volontairement incluses dans ce rapport couvrent des postes définis largement et, de ce fait, fournissent aux membres des cadres de référence directionnels utiles quant au niveau de rémunération. Il est également à noter qu'étant donné que le sondage comprend uniquement des données provenant d'un échantillon de membres CFA canadiens, il n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble des membres du CFA Institute ou de la population totale des personnes occupant ces postes.

## Profil des répondants



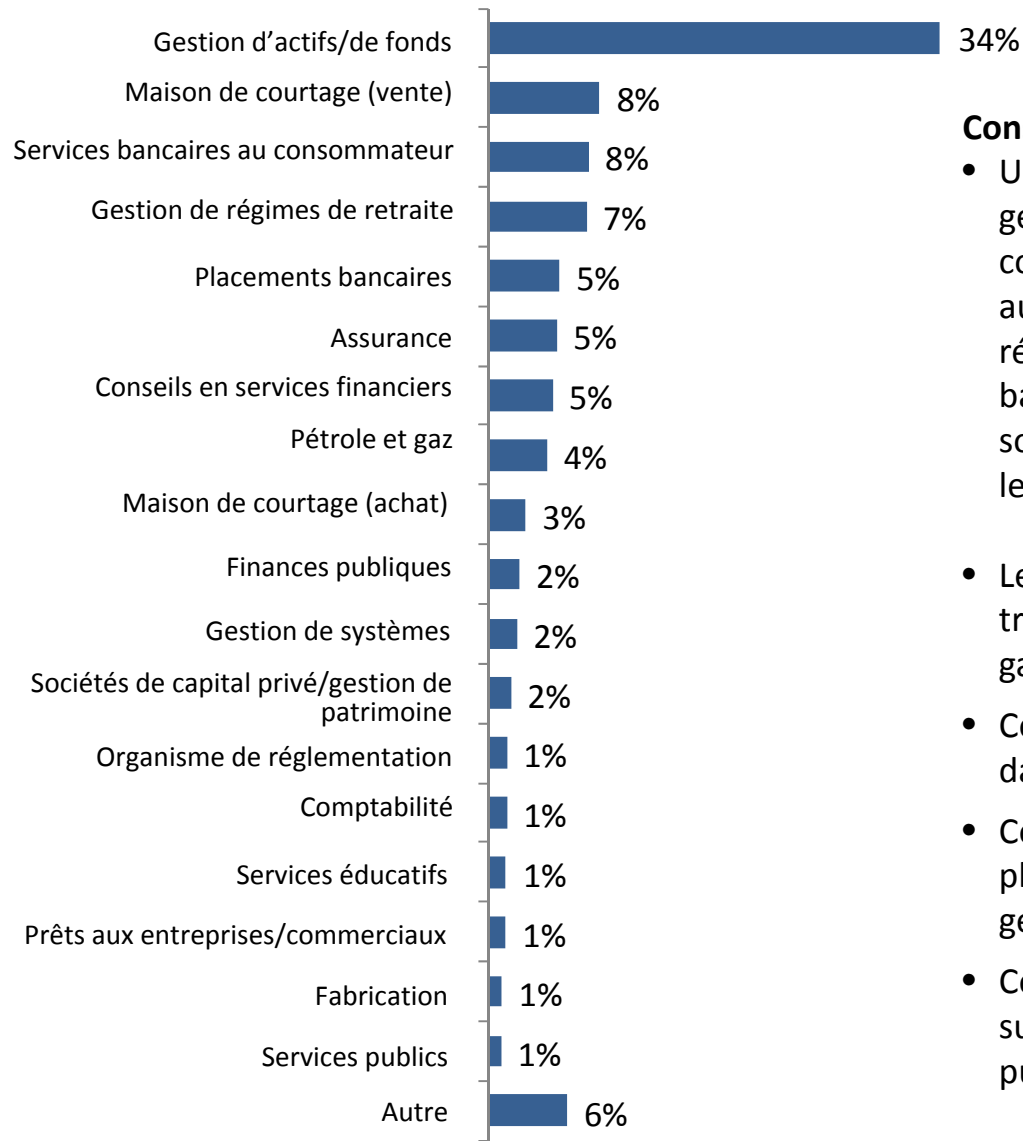


## Constatations :

- Une majorité de répondants sont des hommes (84 %).
- Les répondants sont âgés de 40 ans en moyenne, et seulement 14 pour cent d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus. Ceux demeurant à Victoria (43,9 ans), à Okanagan (46,1 ans) et à Winnipeg (42,5 ans) sont légèrement plus âgés que ceux vivant à Calgary (38,6 ans) et à Montréal (38,5 ans).
- Neuf répondants sur dix (92 %) sont des analystes financiers agréés, 6 pour cent sont des candidats à l'obtention de ce titre et 2 pour cent ne sont ni l'un ni l'autre. Les répondants de Vancouver (96 %), d'Okanagan (100 %) et d'Ottawa (97 %) sont plus susceptibles d'être des analystes financiers agréés. Ceux âgés de moins de 30 ans (30 %) ou de 30 à 34 ans (8 %) sont plus susceptibles d'être des candidats à l'obtention de ce titre.

## PROFIL DES RÉPONDANTS

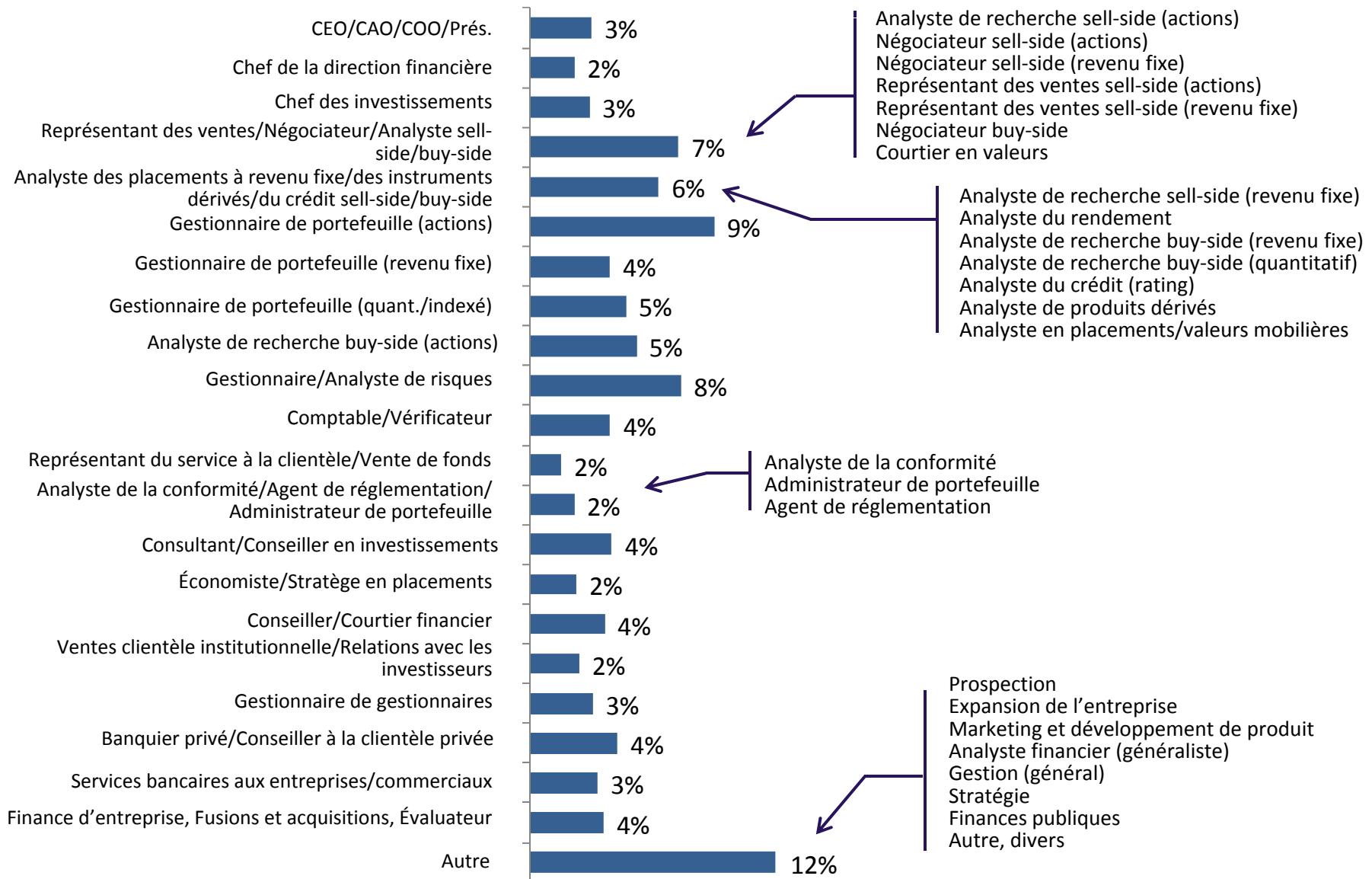
	ASSOCIATION CFA												
	Total	Vic-toria	Van-couver	Oka-nagan	Cal-gary	Edmon- ton	Saskat- chewan	Winni- peg	Toron- to	Otta- wa	Mont- réal	Qué- bec	Atlan- tique
n non pondéré =	2135	29	188	9	214	60	37	77	1008	64	365	50	34
Hommes	84 %	79 %	84 %	89 %	81 %	85 %	73 %	82 %	84 %	84 %	86 %	86 %	85 %
Femmes	16 %	21 %	16 %	11 %	19 %	15 %	27 %	18 %	16 %	16 %	14 %	14 %	15 %
Moins de 30 ans	9 %	10 %	7 %	-	12 %	7 %	11 %	6 %	10 %	3 %	9 %	6 %	9 %
30 à 34 ans	20 %	7 %	24 %	-	21 %	23 %	32 %	18 %	19 %	20 %	22 %	30 %	29 %
35 à 39 ans	23 %	17 %	24 %	11 %	27 %	27 %	19 %	23 %	22 %	22 %	29 %	34 %	18 %
40 à 44 ans	21 %	14 %	18 %	33 %	20 %	27 %	14 %	16 %	22 %	25 %	22 %	6 %	24 %
45 à 49 ans	12 %	21 %	14 %	11 %	10 %	10 %	11 %	13 %	13 %	16 %	8 %	8 %	6 %
50 ans et plus	14 %	31 %	14 %	44 %	11 %	7 %	14 %	23 %	14 %	14 %	9 %	16 %	15 %
<i>Moyenne :</i>	<i>39,9</i>	<i>43,9</i>	<i>39,8</i>	<i>46,1</i>	<i>38,6</i>	<i>38,7</i>	<i>38,7</i>	<i>42,5</i>	<i>40,1</i>	<i>40,9</i>	<i>38,5</i>	<i>39,1</i>	<i>39,1</i>
<i>Médiane :</i>	<i>39,0</i>	<i>45,0</i>	<i>38,0</i>	<i>49,0</i>	<i>37,0</i>	<i>38,0</i>	<i>37,0</i>	<i>40,0</i>	<i>39,0</i>	<i>41,0</i>	<i>37,0</i>	<i>37,0</i>	<i>37,0</i>
Analyste financier agréé	92 %	93 %	96 %	100 %	91 %	93 %	89 %	95 %	91 %	97 %	91 %	92 %	91 %
Candidat	6 %	3 %	3 %	-	8 %	5 %	11 %	5 %	7 %	2 %	6 %	6 %	3 %
Ni l'un ni l'autre	2 %	3 %	1 %	-	0 %	2 %	-	-	2 %	2 %	3 %	2 %	6 %



### Constatations :

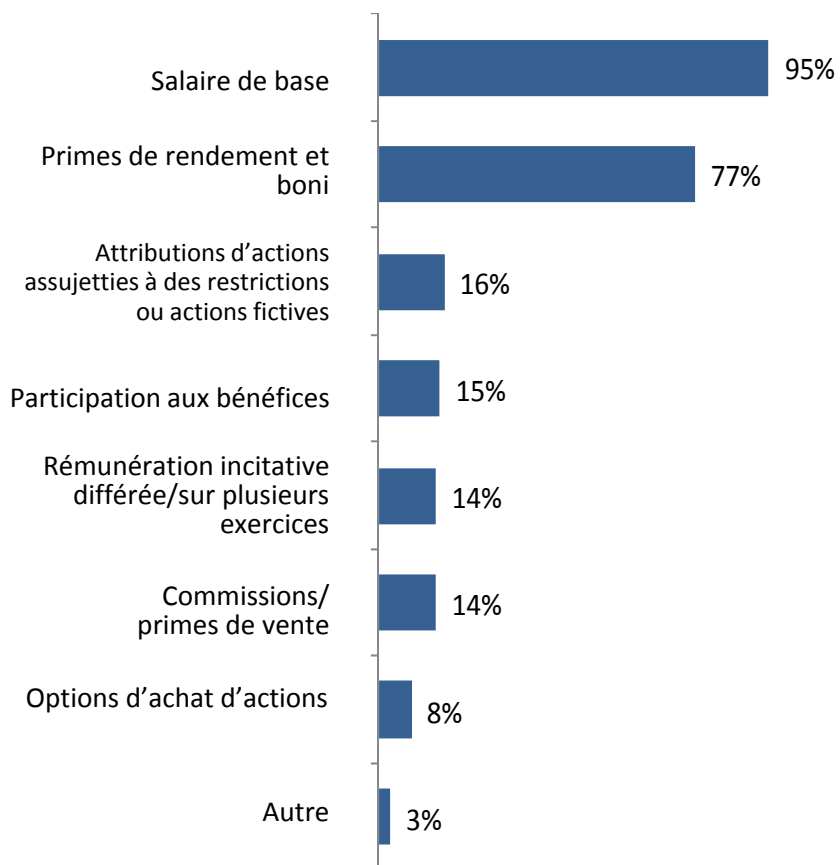
- Un tiers des répondants travaille pour des sociétés de gestion d'actifs ou de fonds (34 %). Les maisons de courtage (vente) (8 %), les sociétés de services bancaires au consommateur (8 %), les sociétés de gestion de régimes de retraite (7 %), les sociétés de placements bancaires (5 %), les compagnies d'assurance (5 %) et les sociétés de conseil en services financiers (5 %) constituent les autres principaux employeurs.
- Les répondants de Calgary sont plus susceptibles de travailler dans le domaine de l'extraction de pétrole et de gaz (30 %).
- Ceux de Winnipeg sont plus susceptibles de travailler dans le domaine de l'assurance (25 %).
- Ceux vivant à Edmonton (23 %) et à Victoria (38 %) sont plus susceptibles de travailler dans le domaine de la gestion de régimes de retraite.
- Ceux établis à Ottawa sont naturellement plus susceptibles de travailler dans le domaine des finances publiques (33 %).

# POSTE ACTUEL



## Mesures de rémunération



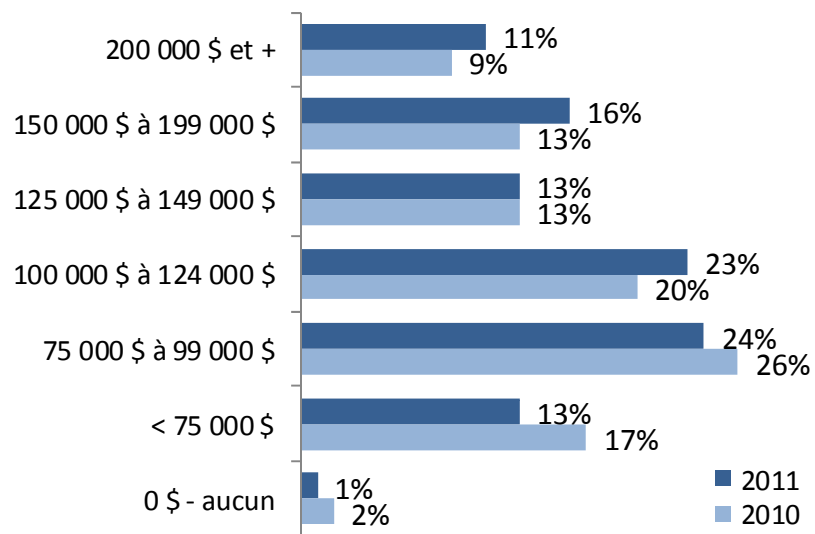


## Constatations :

- Presque tous (95 %) les répondants affirment recevoir un salaire de base, tandis que les trois quarts (77 %) d'entre eux reçoivent des primes de rendement. Une petite proportion reçoit des attributions d'actions assujetties à des restrictions/actions fictives (16 %), une participation aux bénéfices (15 %), une rémunération incitative différée/sur plusieurs exercices (14 %) ou des commissions/primes de vente (14 %). Quelques-uns reçoivent des options d'achat d'actions (8 %).
- Les répondants plus susceptibles de recevoir des primes de rendement sont ceux de Montréal (81 %).
- Les répondants de Vancouver sont plus susceptibles de recevoir une participation aux bénéfices (23 %).
- Ce sont les répondants de Calgary qui sont plus susceptibles de recevoir des attributions d'actions assujetties à des restrictions/actions fictives (23 %).
- Les répondants les plus susceptibles de recevoir des commissions/primes de vente sont ceux de Vancouver (20 %).
- Les répondants de Calgary sont plus susceptibles de recevoir des options d'achat d'actions (19 %).

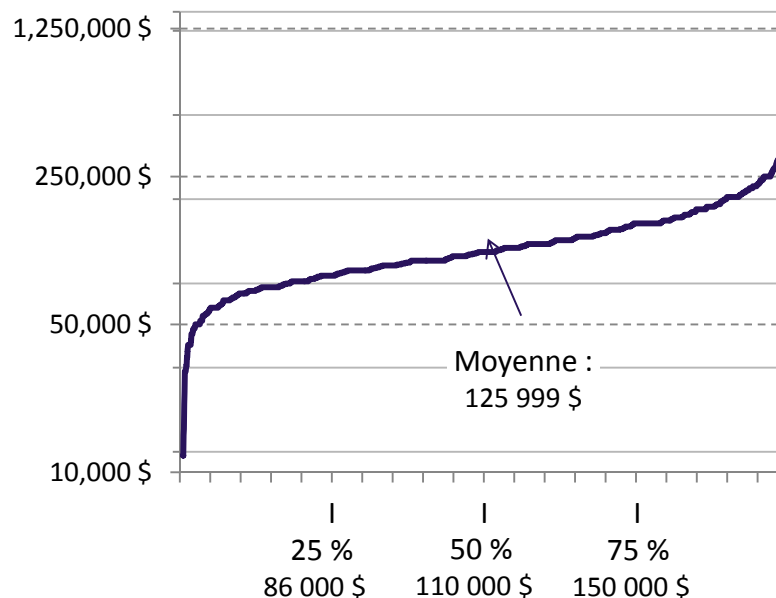


## SALAIRE DE BASE



	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	125 999 \$	115 517 \$	+9,1 %
Médiane	110 000 \$	100 000 \$	+10,0 %

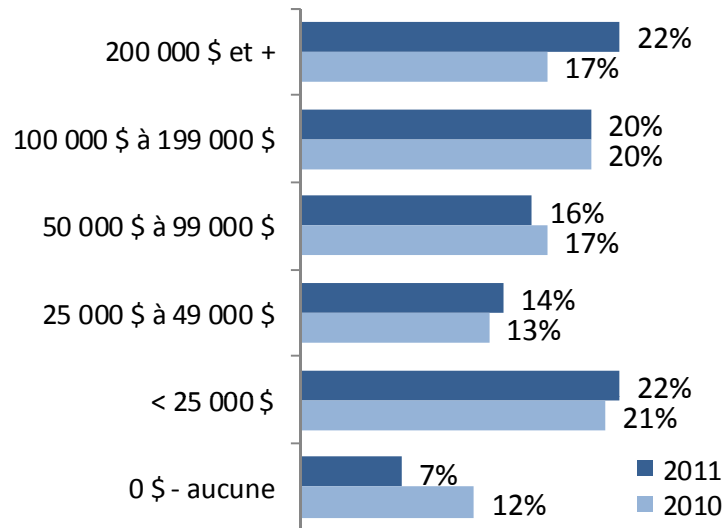
Salaire de base 2011  
Échelle logarithmique



### Constatations :

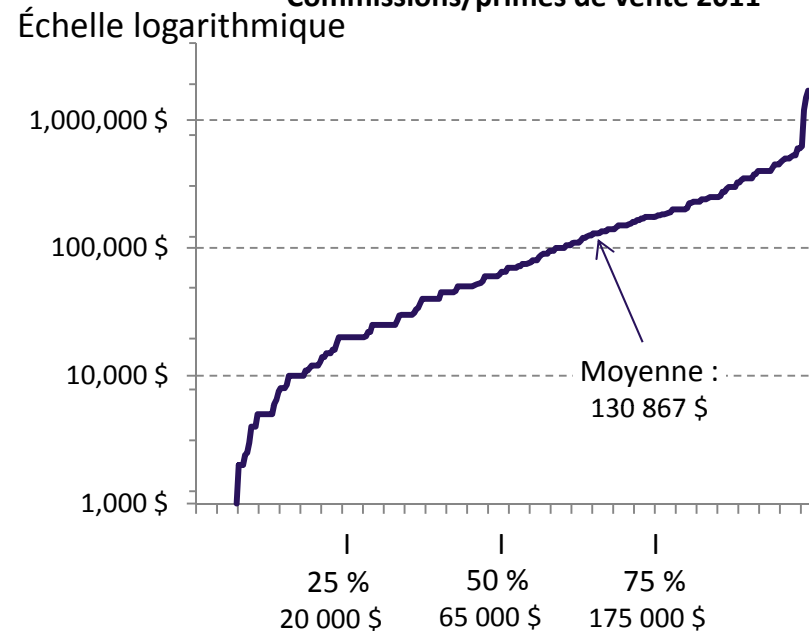
- Les répondants recevant un salaire de base ont fait mention d'un salaire moyen de 125 999 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 115 517 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 110 000 \$ et de 100 000 \$ respectivement.
- Les répondants de Toronto (129 434 \$) et de Calgary (132 110 \$) ont indiqué des salaires moyens plus élevés que ceux de Vancouver (111 320 \$) et de Québec (90 502 \$).

# COMMISSIONS/PRIMES DE VENTE



	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	130 867 \$	108 257 \$	+20,9 %
Médiane	65 000 \$	53 000 \$	+22,6 %

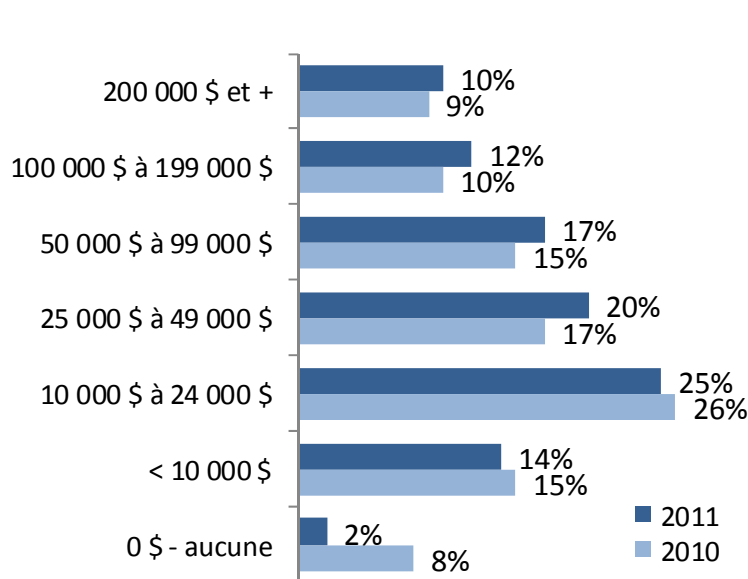
Commissions/primes de vente 2011



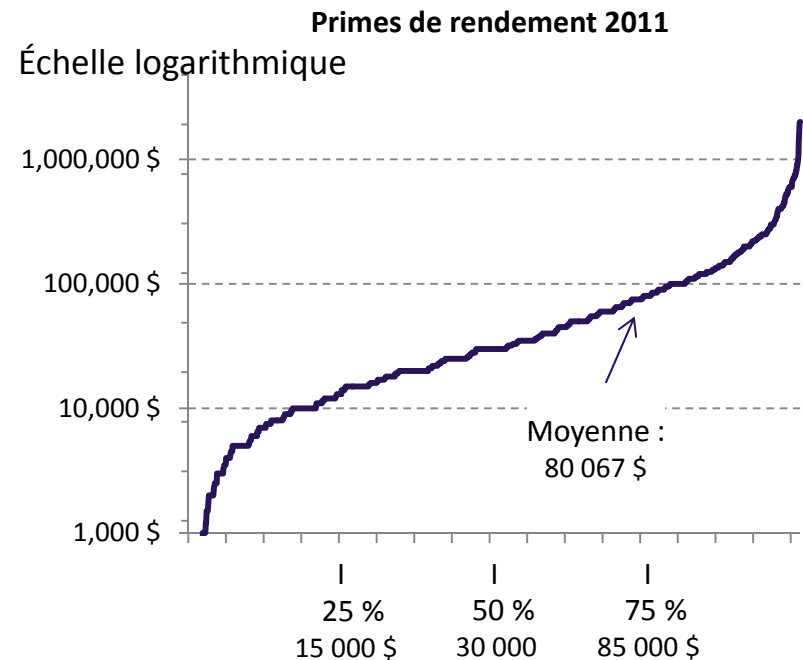
### Constatations :

- Les répondants recevant des commissions/primes de vente ont indiqué une valeur moyenne de 130 867 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 108 257 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 65 000 \$ et de 53 000 \$ respectivement.
- Les répondants de Vancouver (207 034 \$) ont fait mention de commissions/primes de vente moyennes plus élevées que ceux de Toronto (105 549 \$).

# PRIMES DE RENDEMENT



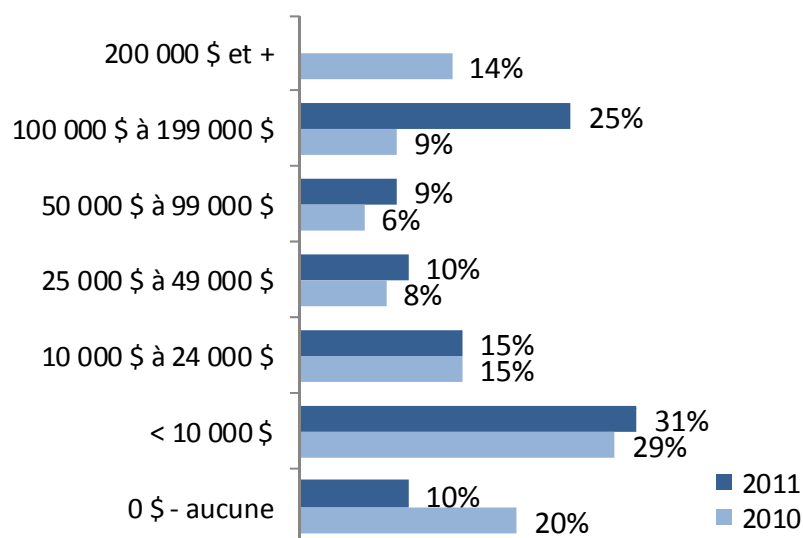
	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	80 067 \$	72 326 \$	+10,7 %
Médiane	30 000 \$	25 000 \$	+20,0 %



### Constatations :

- Les répondants recevant des primes de rendement ont indiqué une valeur moyenne de 80 067 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 72 326 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 30 000 \$ et de 25 000 \$ respectivement.
- Les répondants de Toronto (89 529 \$) ont fait mention de primes de rendement plus élevées que ceux de Vancouver (55 289 \$).

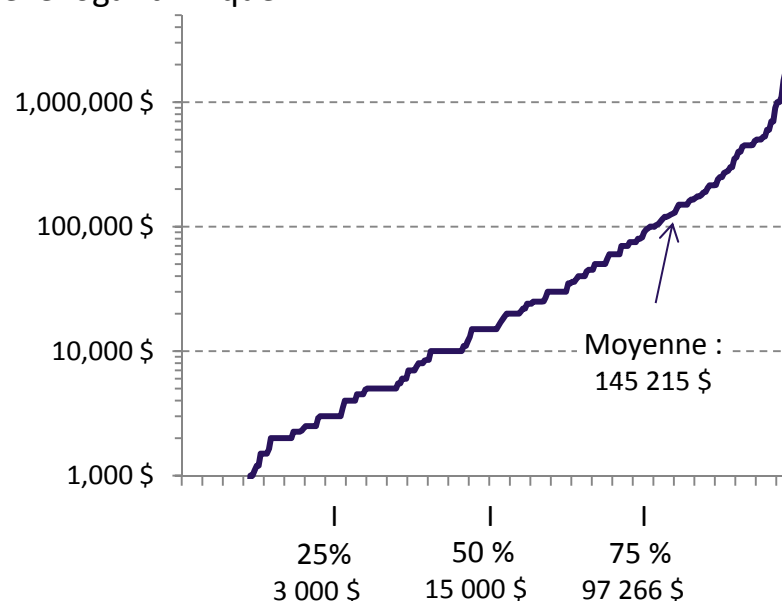
# PRIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES



	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	145 215 \$	123 314 \$	+17,8 %
Médiane	15 000 \$	10 000 \$	+50,0 %

Primes de participation aux bénéfices 2011

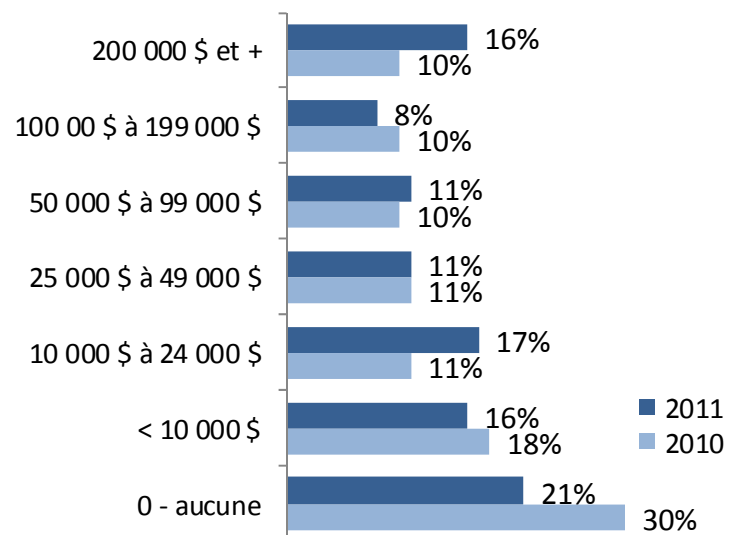
Échelle logarithmique



### Constatations :

- Les répondants recevant des participations aux bénéfices ont indiqué des primes de participation aux bénéfices moyennes de 145 215 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 123 314 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 15 000 \$ et de 10 000 \$ respectivement.

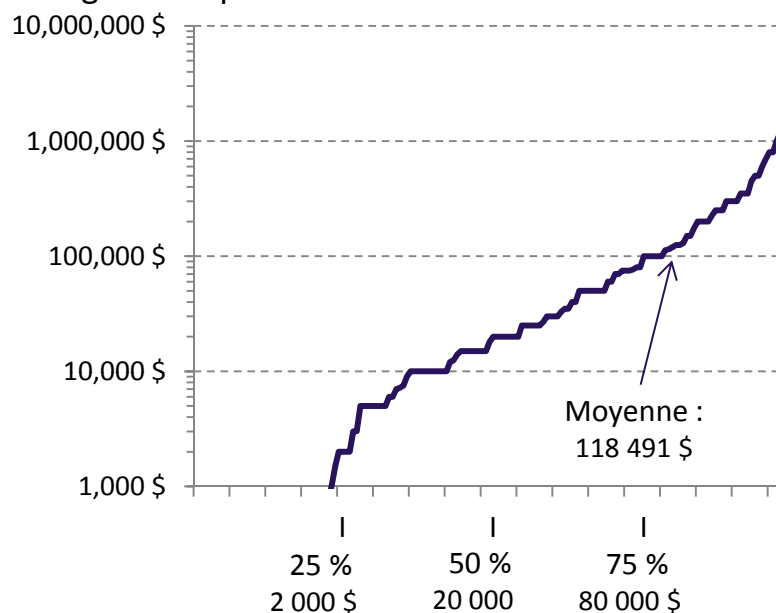
## OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS



	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	118 491 \$	96 577 \$	+22,7 %
Médiane	20 000 \$	10 000 \$	+100,0 %

Échelle logarithmique

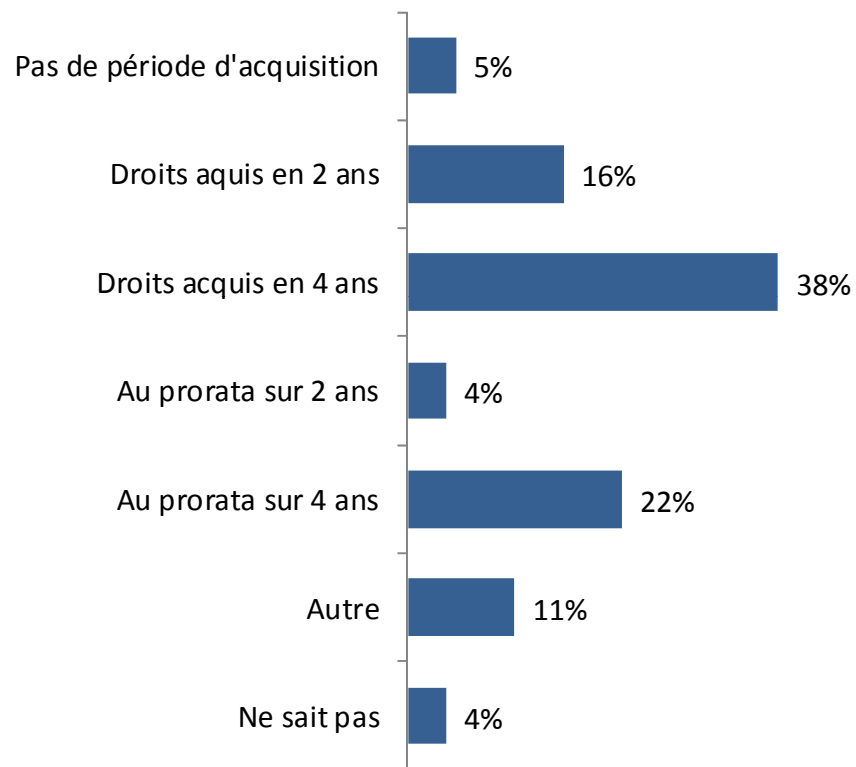
Options d'achat d'actions 2011



### Constatations :

- Les répondants recevant des options d'achat d'actions ont indiqué une valeur moyenne de 118 491 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 96 577 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 20 000 \$ et de 10 000 \$ respectivement.

## OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

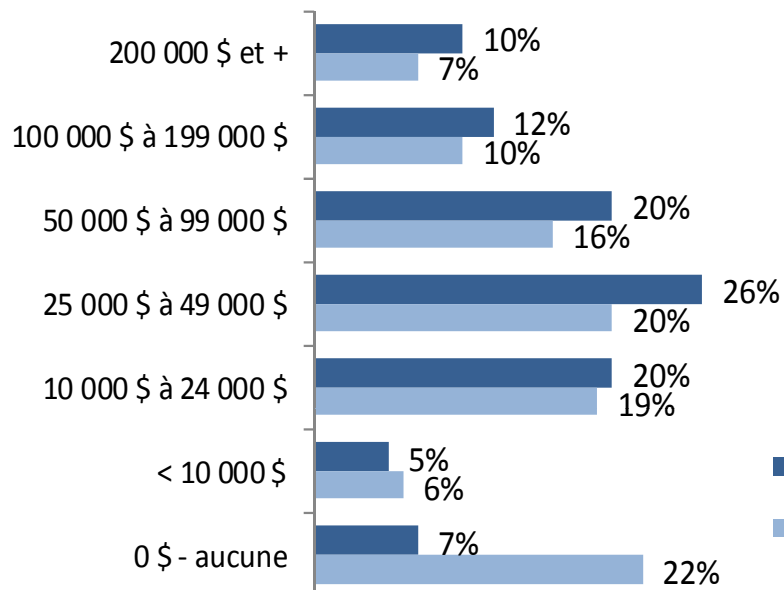


### Constatations :

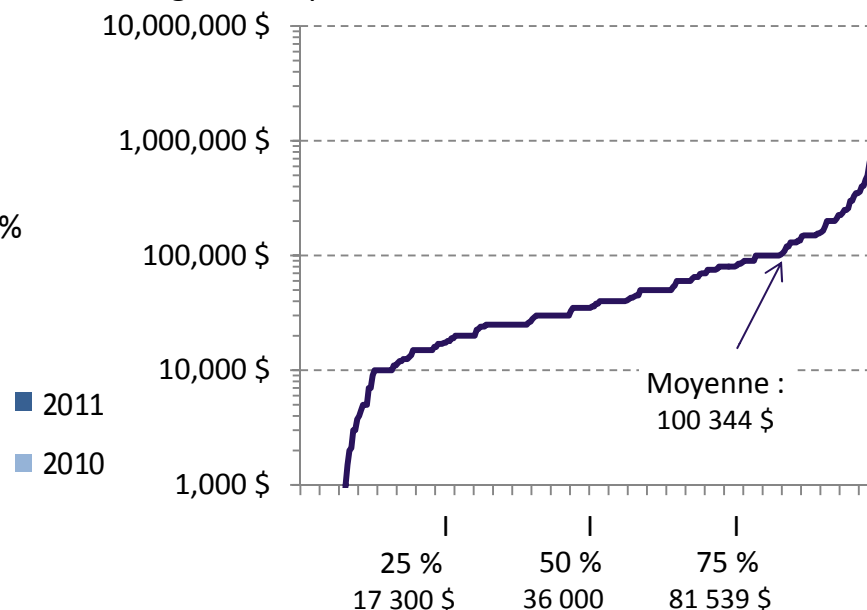
- Parmi les répondants recevant des options d'achat d'actions, quatre sur dix ont affirmé pouvoir acquérir les droits en 4 ans (38 %), tandis que 17 pour cent ont mentionné que les droits étaient acquis au prorata sur 4 ans. Un autre 16 pour cent a indiqué pouvoir acquérir ces droits en 2 ans, tandis que 4 pour cent ont mentionné qu'ils étaient acquis au prorata sur 2 ans. Seulement 5 pour cent des répondants ont affirmé ne pas avoir de période d'acquisition des droits.
- La petite taille de l'échantillon signifie qu'il y a peu de différences par sous-groupe qui sont significatives d'un point de vue statistique.
- Les répondants de Calgary sont plus susceptibles de pouvoir acquérir les droits en 4 ans (56 %).

# ATTRIBUTIONS D' ACTIONS ASSUJETTIES À DES RESTRICTIONS

Attributions d'actions assujetties à des restrictions 2011



Échelle logarithmique

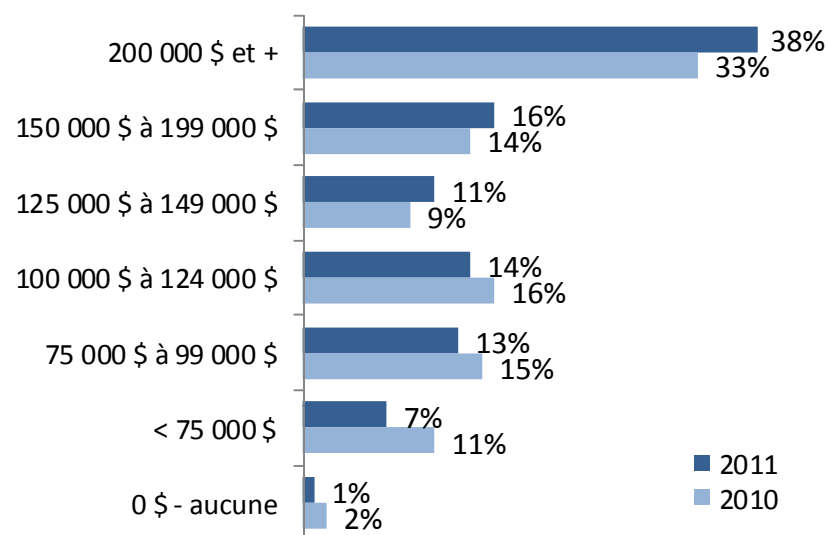


	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	100 344 \$	85 183 \$	+17,8 %
Médiane	36 000 \$	25 000 \$	+44,0 %

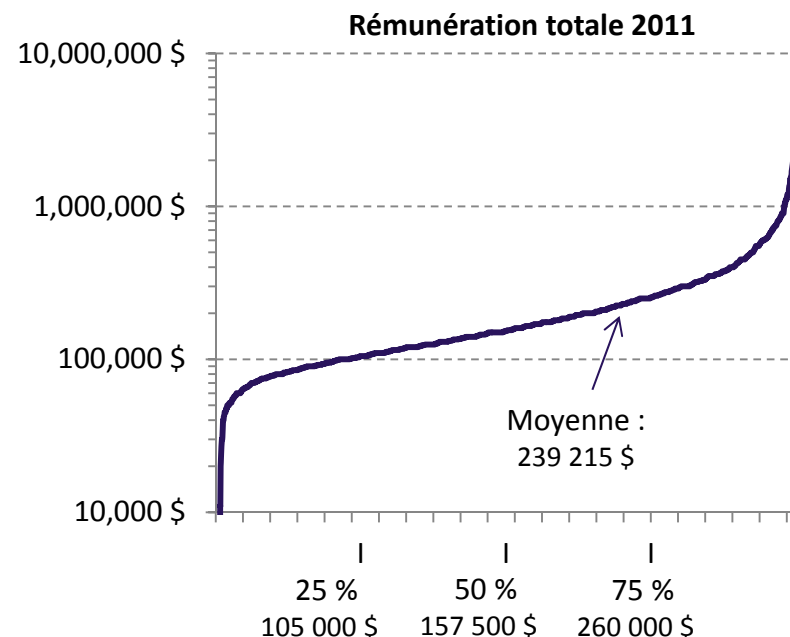
**Constatations :**

- Les répondants recevant des attributions d'actions assujetties à des restrictions ont indiqué une valeur moyenne de 100 344 \$ en 2011, une hausse par rapport au montant de 85 183 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 36 000 \$ et de 25 000 \$ respectivement. Les quartiles du bas se situent en dessous de 17 300 \$, tandis que le quartile du haut commence à 81 539 \$.

# RÉMUNÉRATION TOTALE



	2011	2010	Chang. 2010-2011
Moyenne	239 215 \$	214 885 \$	+11,3 %
Médiane	157 500 \$	140 000 \$	+12,5 %



## Constatations :

- La rémunération moyenne totale reçue en 2011 est de 239 215 \$, une hausse par rapport au montant de 214 885 \$ obtenu en 2010. Les valeurs médianes sont de 157 500 \$ et de 140 000 \$ respectivement. La proportion de répondants recevant 125 000 \$ et plus est passée de 56 pour cent à 75 pour cent.
- Les répondants de Toronto (250 138 \$) et de Calgary (269 684 \$) ont indiqué une rémunération totale plus élevée que ceux d'Edmonton (193 430 \$), de Winnipeg (164 390 \$), d'Ottawa (170 750 \$), de Québec (126 871 \$) et des provinces de l'Atlantique (163 699 \$).

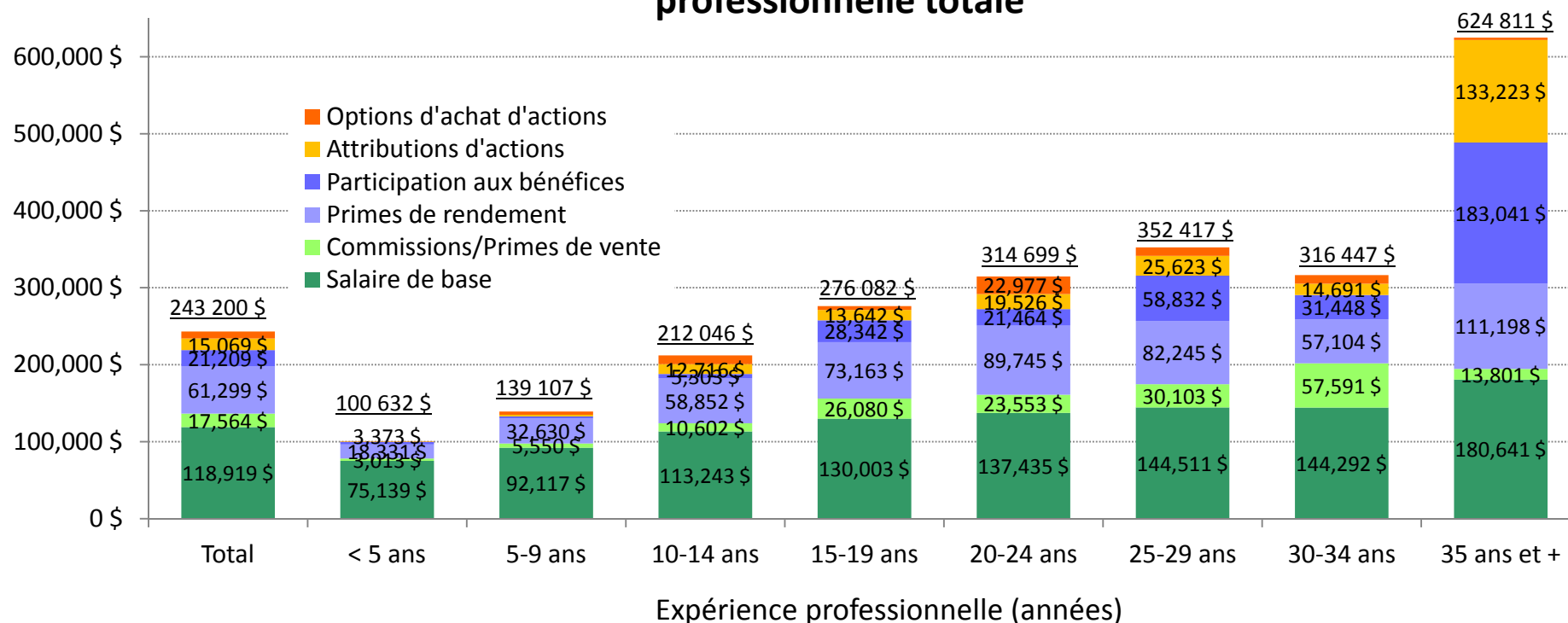


## Constatations :

- Pour créer une image de la structure de rémunération moyenne globale, les tableaux ci-dessous présentent la rémunération moyenne par catégorie pour l'ensemble des répondants du CFA. Ainsi, parmi tous les membres, y compris ceux qui reçoivent ou non chaque type, les salaires de base représentent 49 pour cent de la rémunération totale, tandis que les primes de rendement comptent pour 25 pour cent.
- Alors que les attributions d'actions/actions fictives et les options d'achat d'actions représentent un plus petit pourcentage de la rémunération totale chez l'ensemble des membres réunis, parmi la petite proportion d'entre eux qui les reçoit, elles représentent des valeurs moyennes bien plus élevées.
- Les pages suivantes présentent la répartition des structures de rémunération moyenne globale selon le mandat professionnel, l'association CFA et le poste occupé.

	Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA				Rémunération moyenne parmi les participants		
	Rémunération moyenne		En pourcentage du total de la rémunération		Proportion recevant chaque type	Rémunération moyenne parmi ceux recevant	
	2011	2010	2011	2010		2011	2010
Salaire de base	118 919 \$	109 026 \$	49 %	50 %	95 %	125 999 \$	115 517 \$
Commissions/primes de vente	17 564 \$	14 529 \$	7 %	7 %	14 %	130 867 \$	108 257 \$
Primes de rendement	61 299 \$	55 373 \$	25 %	25 %	77 %	80 067 \$	72 326 \$
Participation aux bénéfices	21 209 \$	18 010 \$	9 %	8 %	15 %	145 215 \$	123 314 \$
Attributions d'actions/actions fictives	15 069 \$	12 792 \$	6 %	6 %	16 %	118 491 \$	96 577 \$
Options d'achat d'actions	9 140 \$	7 450 \$	4 %	3 %	8 %	100 343 \$	85 183 \$
Rémunération totale	239 215 \$	214 885 \$				239 215 \$	214 885 \$
Total de la rémunération	243 200 \$	217 180 \$	100 %	100 %			

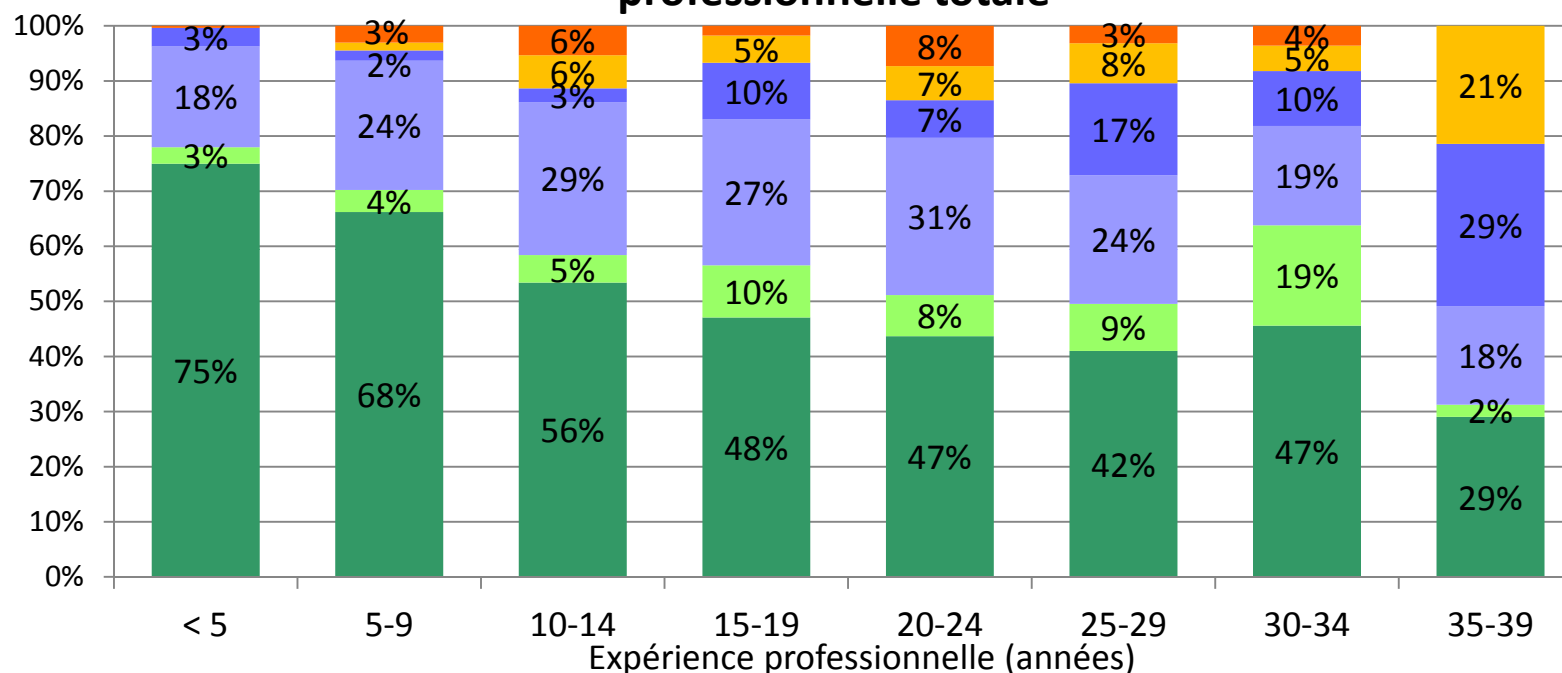
## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA selon l'expérience professionnelle totale



### Constatations :

- Les répondants possédant plus d'expérience reçoivent une plus grande rémunération totale que ceux ayant moins d'expérience.

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA selon l'expérience professionnelle totale

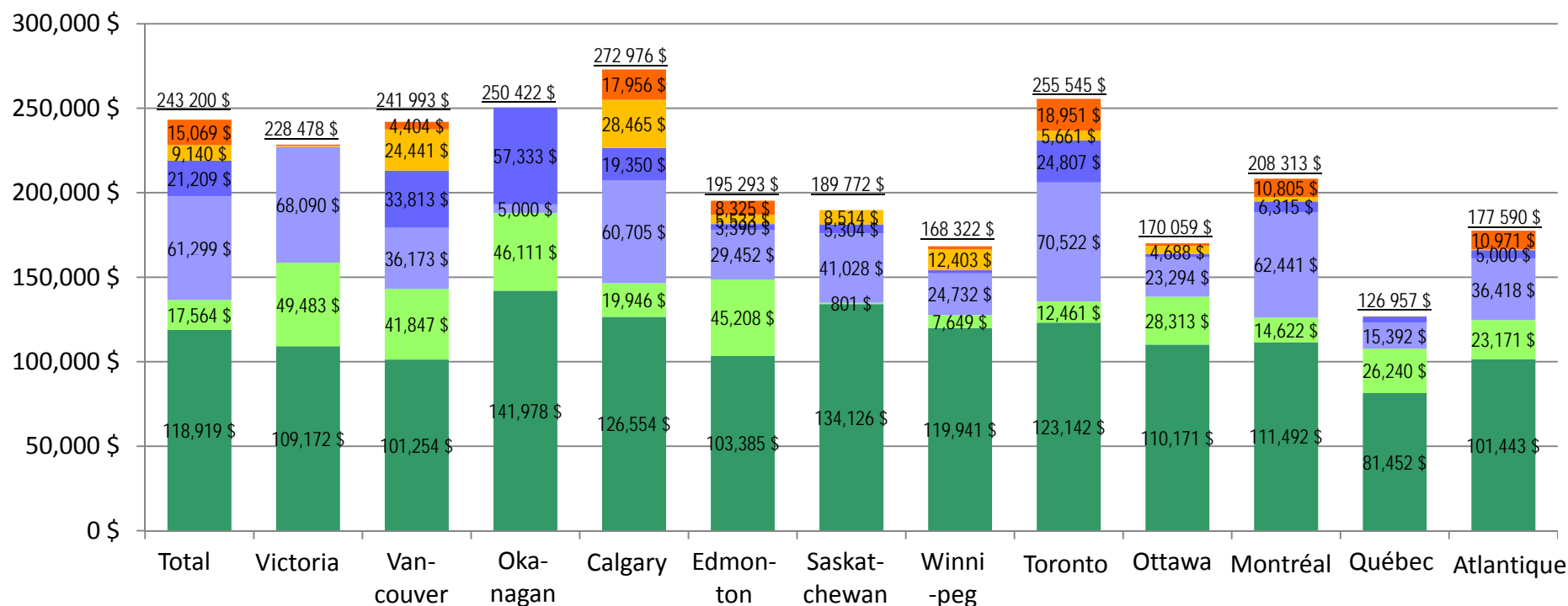


### Constatations :

- Les répondants possédant plus d'expérience tirent une plus grande portion de leur rémunération de sources autres que le salaire de base.
- Les répondants en milieu de carrière reçoivent relativement plus de participations aux bénéfices.

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/prime des vente
- Salaire de base

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par association CFA

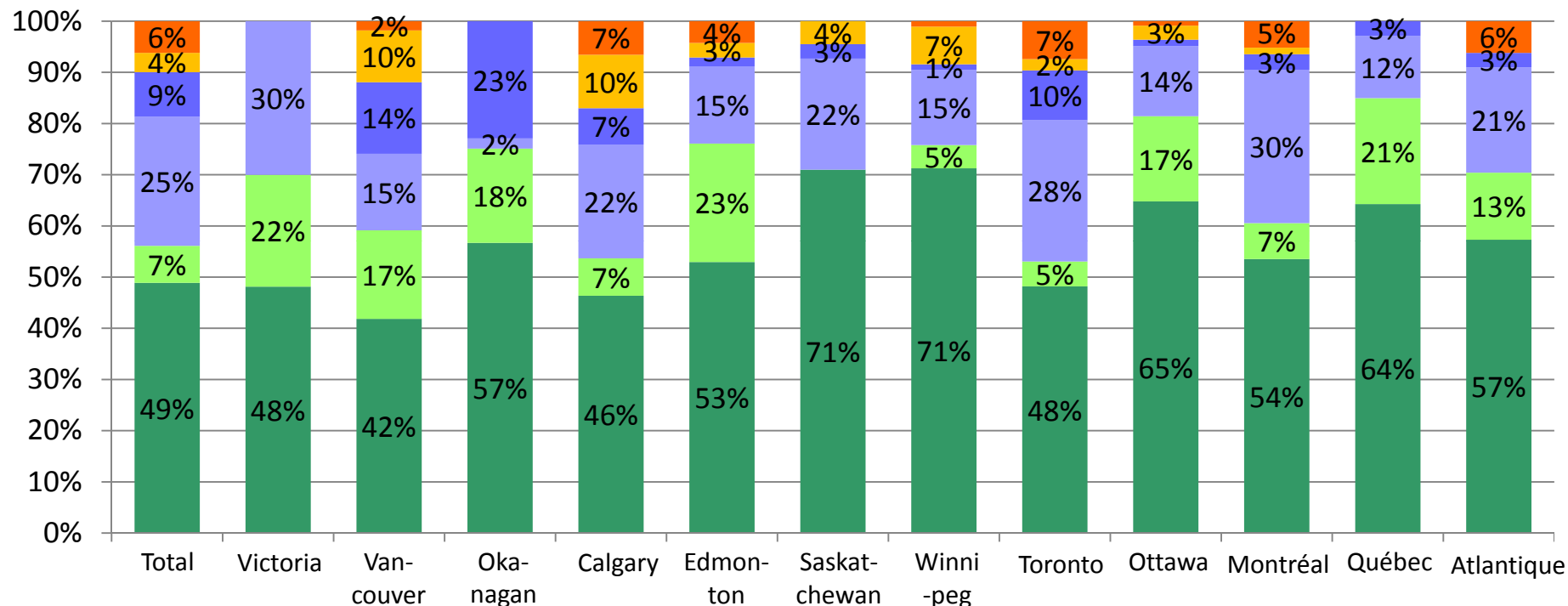


### Constatations :

- Les répondants de Calgary (269 684 \$) et de Toronto (250 138 \$) reçoivent une rémunération totale plus élevée. Les répondants de Québec reçoivent quant à eux une rémunération totale moins élevée (126 871 \$).

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/primes de vente
- Salaire de base

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par association CFA

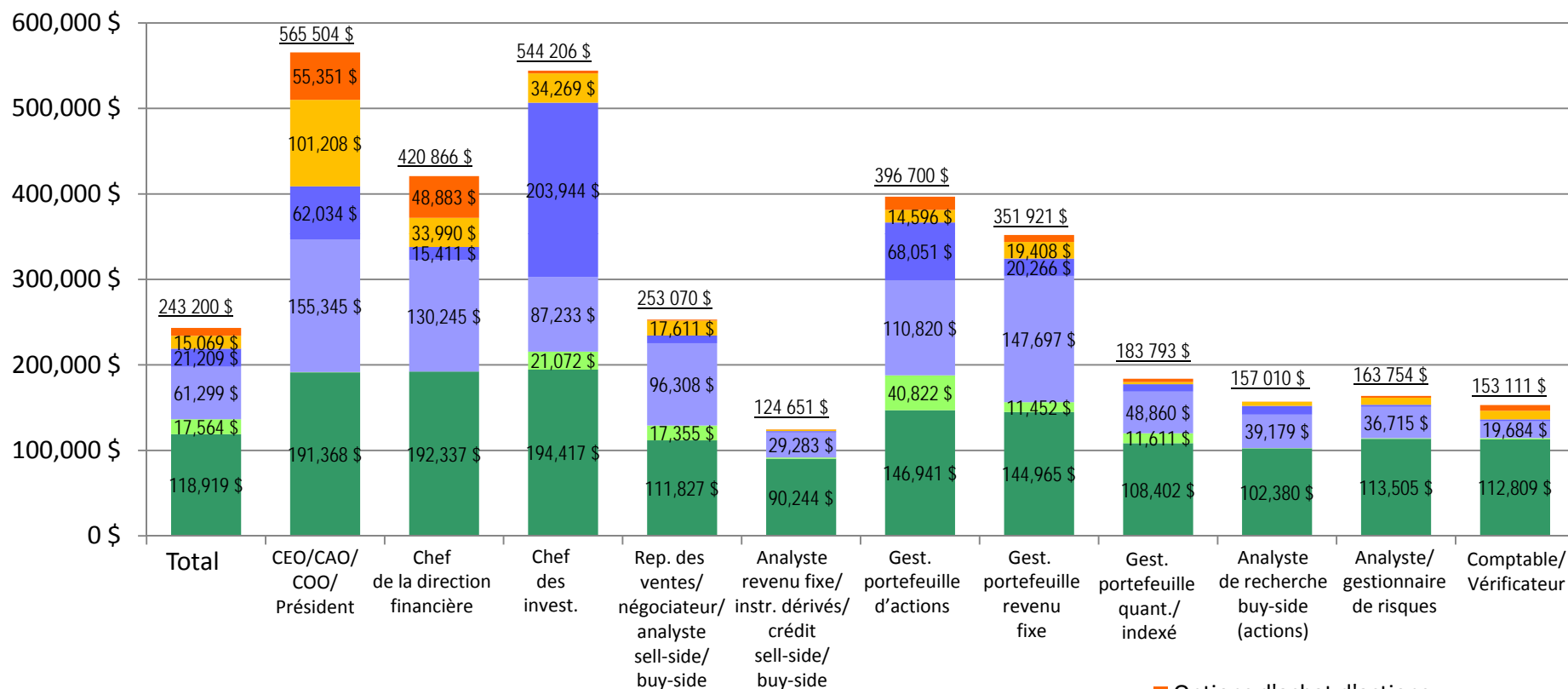


### Constatations :

- Les répondants de Toronto et de Vancouver tirent une plus petite proportion de leur rémunération totale de leur salaire de base.
- Les options d'achat d'actions/attributions d'actions sont plus courantes à Calgary, Vancouver et Toronto. Les primes de rendement sont plus importantes à Montréal, Toronto et Victoria. Les commissions sont plus élevées à Edmonton, Victoria et Québec.

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/primes de vente
- Salaire de base

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par catégorie d'emploi

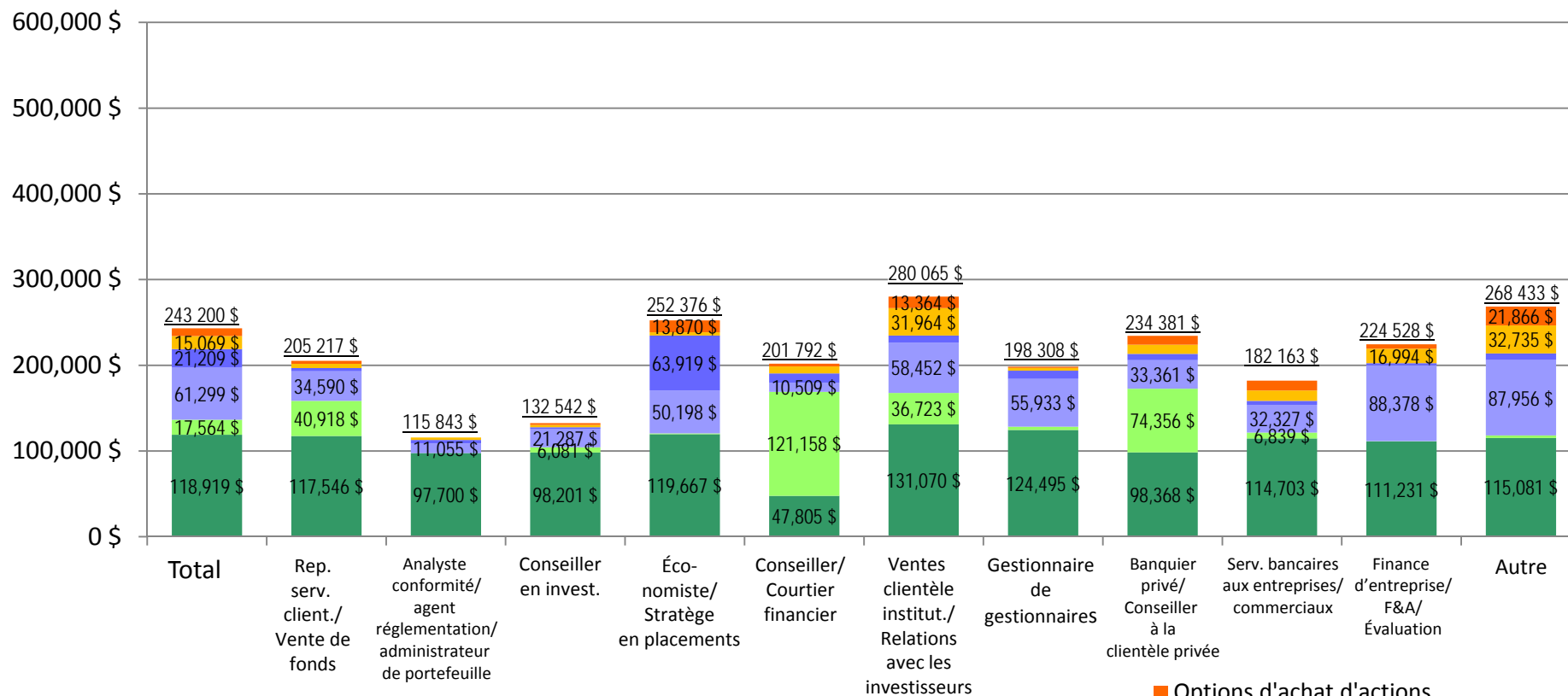


### Constatations :

- Les chefs de la direction et les chefs des investissements règnent en maître incontesté.
- Dans le secteur de la gestion d'actifs, les gestionnaires de portefeuilles d'actions gagnent plus que les gestionnaires de placements à revenu fixe ou quantitatifs/indexés.

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/primes de vente
- Salaire de base

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par catégorie d'emploi

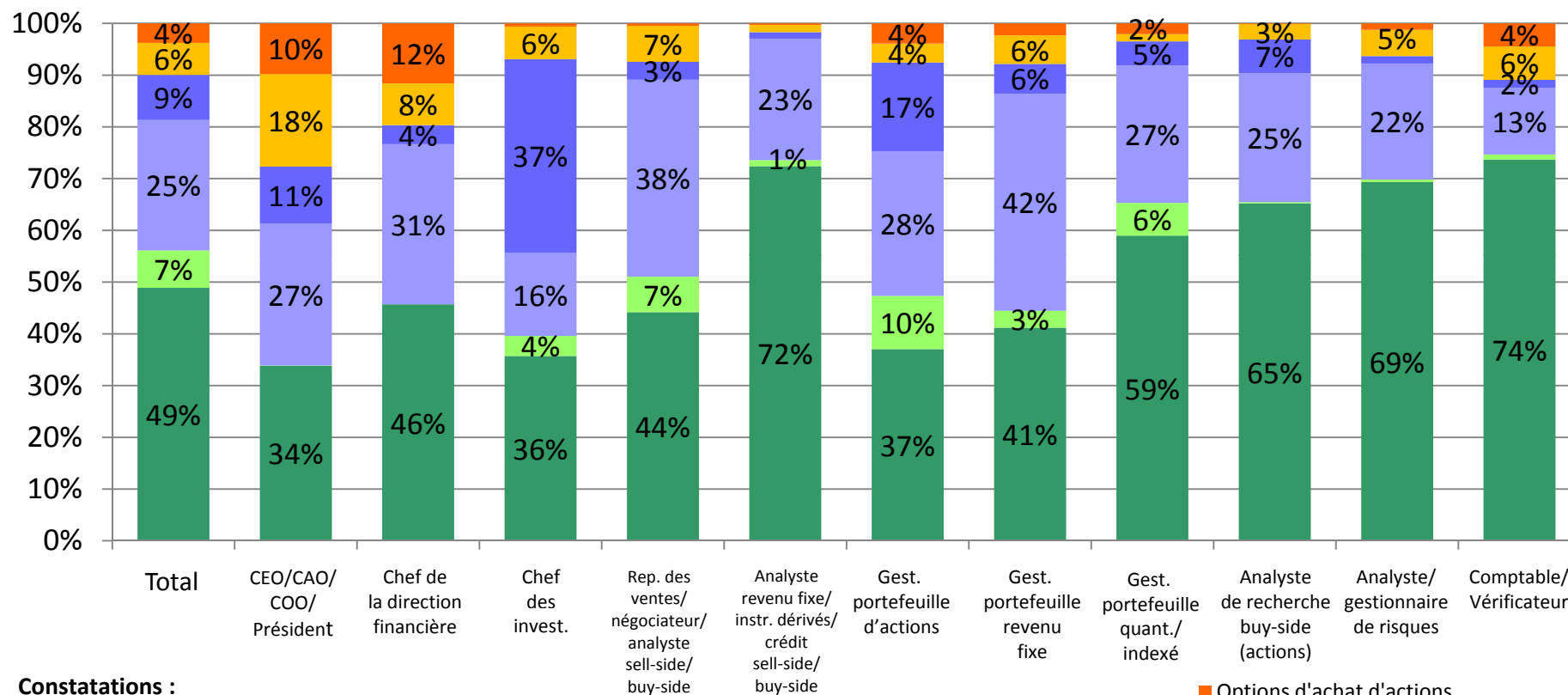


### Constatations : (suite)

- Les répondants travaillant dans le secteur des ventes pour la clientèle institutionnelle gagnent des salaires de base et totaux relativement plus élevés, et ceux occupant des postes dans le domaine de la conformité/réglementation gagnent des salaires relativement moins élevés.

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/primes de vente
- Salaire de base

## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par catégorie d'emploi



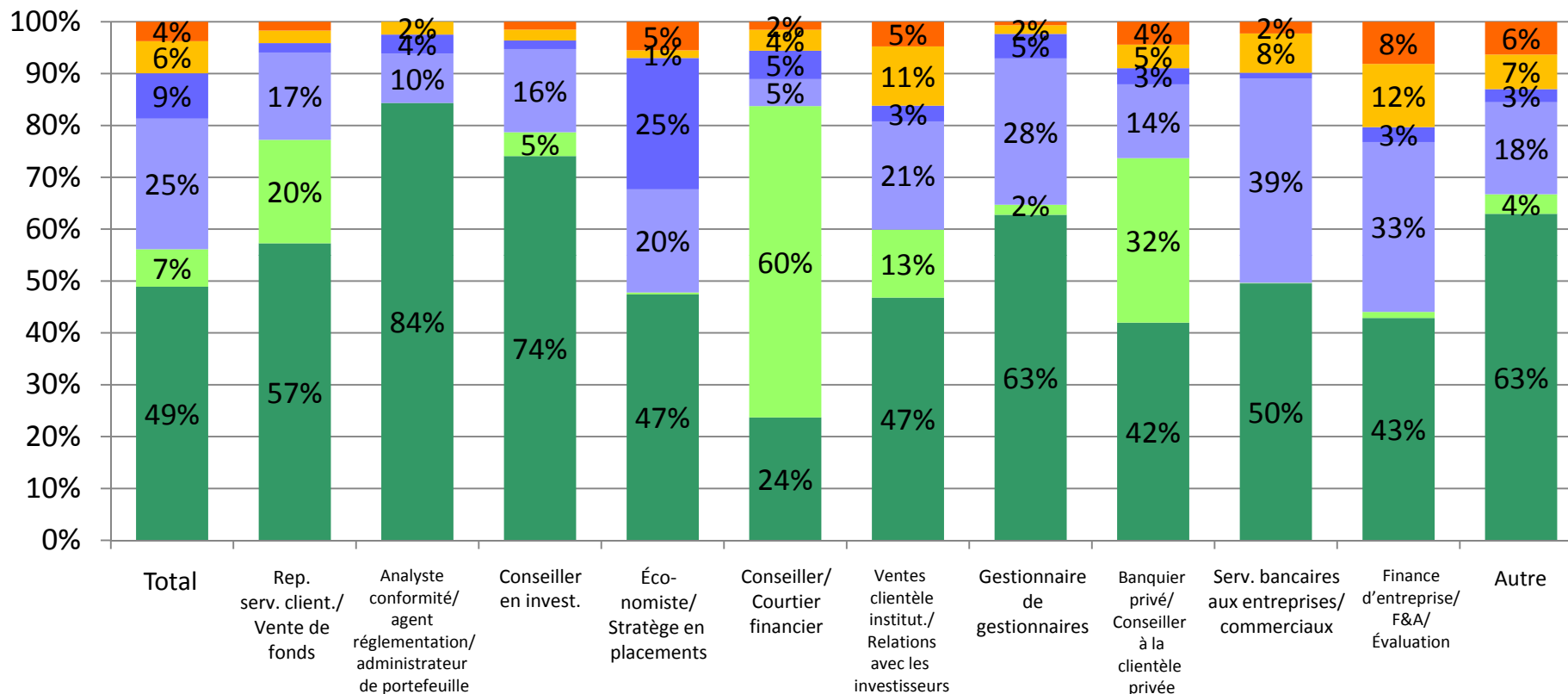
### Constatations :

- Les répondants occupant des postes de niveau supérieur ou des postes comprenant des fonds sous mandat de gestion tirent une plus grande proportion de leur rémunération de sources autres que le salaire de base, particulièrement des options d'achat d'actions et des attributions d'actions/actions fictives.
- Les chefs des investissements sont les seuls à recevoir des participations aux bénéfices plutôt que des primes de rendement.

- Options d'achat d'actions
- Attributions d'actions/actions fictives
- Primes de participation aux bénéfices
- Primes de rendement
- Commissions/primés de vente
- Salaire de base

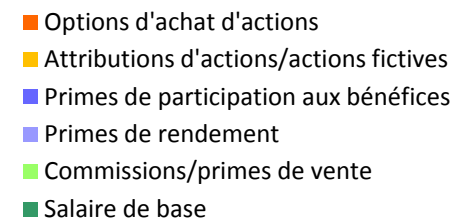


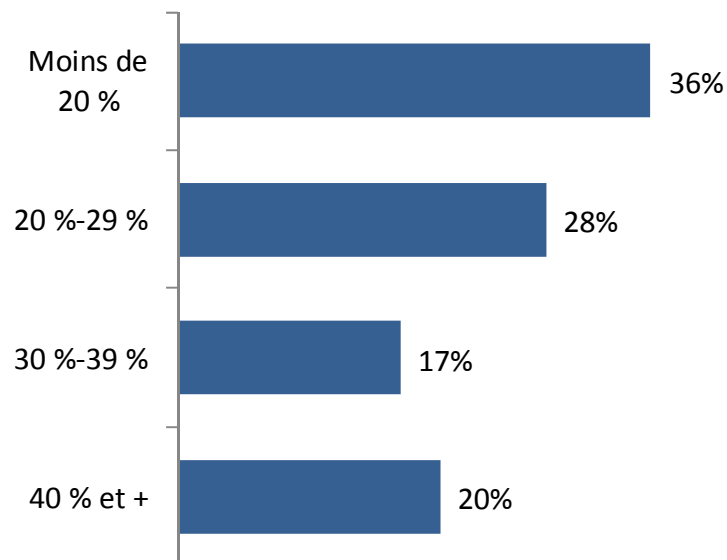
## Rémunération moyenne globale parmi tous les membres du CFA par catégorie d'emploi



### Constatations : (suite)

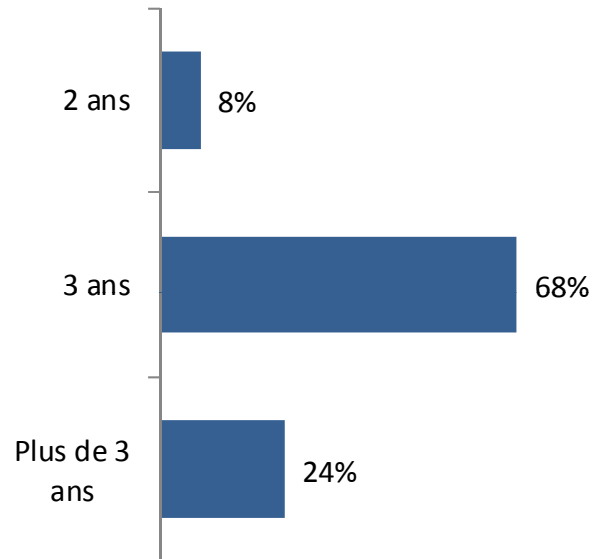
- Les conseillers/courtiers tirent la plus petite proportion de leur rémunération de leur salaire de base et la plus grande proportion de commissions/primés de vente.
- Les répondants occupant des postes dans le domaine de la conformité/réglementation tirent la plus grande proportion de leur rémunération de leur salaire de base.





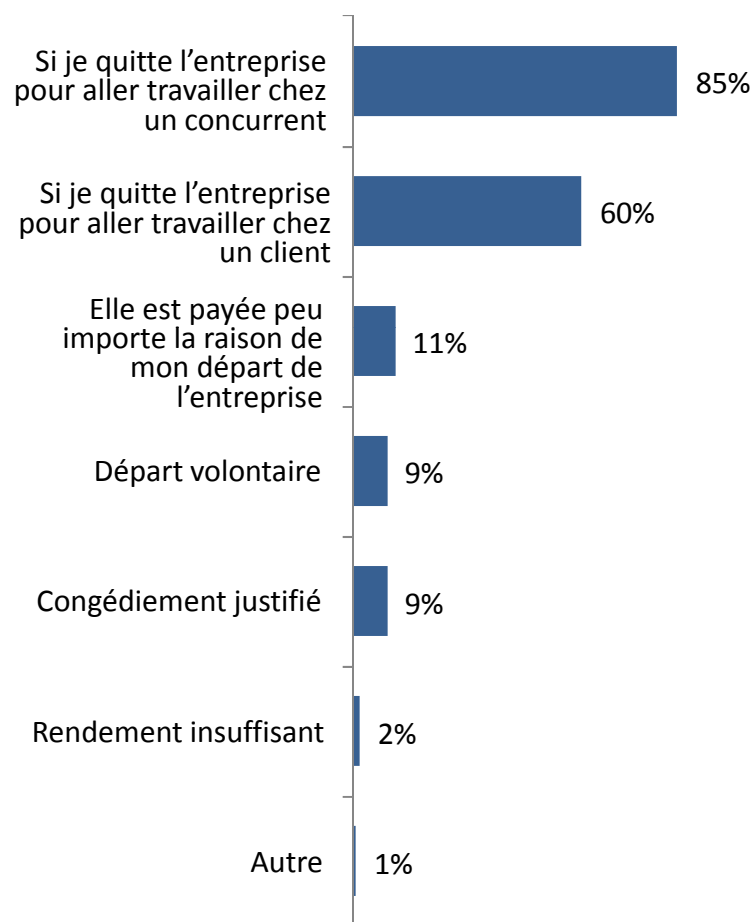
### Constatations :

- Parmi ceux qui reçoivent une rémunération différée/sur plusieurs années, le tiers (36 %) affirme que moins de 20 pour cent de la rémunération est différée, 28 pour cent mentionnent que 20 à 29 pour cent l'est, tandis que 17 pour cent signalent que 30 à 39 pour cent est différé. Un cinquième des répondants (20 %) dit que 40 pour cent ou plus de la rémunération est différée.
- La petite taille de l'échantillon signifie qu'il y a peu de différences par sous-groupe qui sont significatives d'un point de vue statistique.



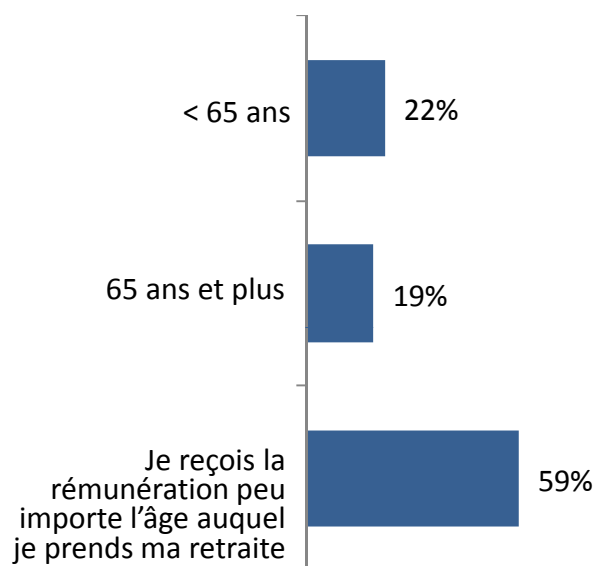
### Constatations :

- Parmi ceux qui reçoivent une rémunération différée/sur plusieurs années, les deux tiers (68 %) affirment que leur rémunération est différée sur 3 ans. Pour 24 pour cent des répondants, la rémunération est différée sur plus de 3 ans.
- La petite taille de l'échantillon signifie qu'il y a peu de différences par sous-groupe qui sont significatives d'un point de vue statistique.



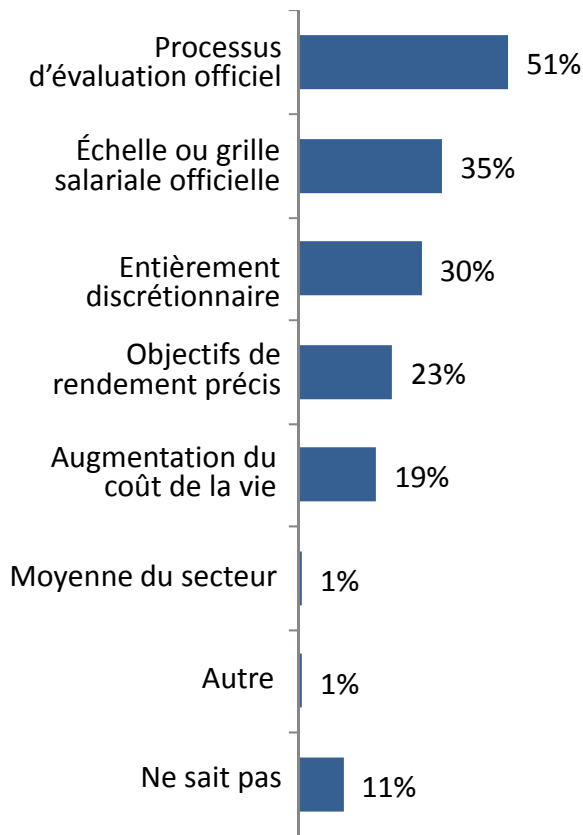
## Constatations :

- La rémunération différée/sur plusieurs années est le plus susceptible d'être annulée si les employés quittent pour travailler pour un concurrent (85 %) ou un client (60 %). Le départ volontaire (9 %) et le congédiement justifié (9 %) sont d'autres raisons expliquant l'annulation de la rémunération différée, mais 11 pour cent des répondants disent qu'elle est payée peu importe la raison du départ.
- La petite taille de l'échantillon signifie qu'il y a peu de différences par sous-groupe qui sont significatives d'un point de vue statistique.



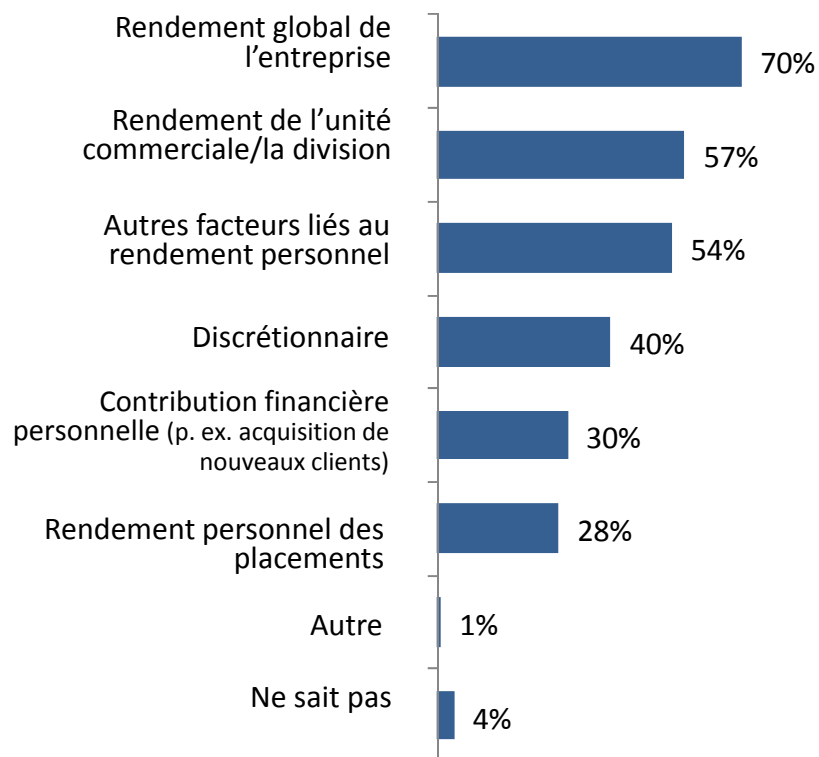
### Constatations :

- Alors que 22 pour cent affirment que l'âge pour recevoir la rémunération incitative différée/sur plusieurs années est de moins de 65 ans, 19 pour cent mentionnent que c'est à 65 ans ou plus. Toutefois, six sur dix (59 %) disent qu'ils reçoivent la rémunération au moment de la retraite, peu importe leur âge.
- Les répondants de Montréal sont plus susceptibles de dire qu'ils sont payés à n'importe quel âge (80 %), tandis que ceux de Calgary sont plus susceptibles de dire qu'ils sont payés lorsqu'ils ont moins de 65 ans (41 %).



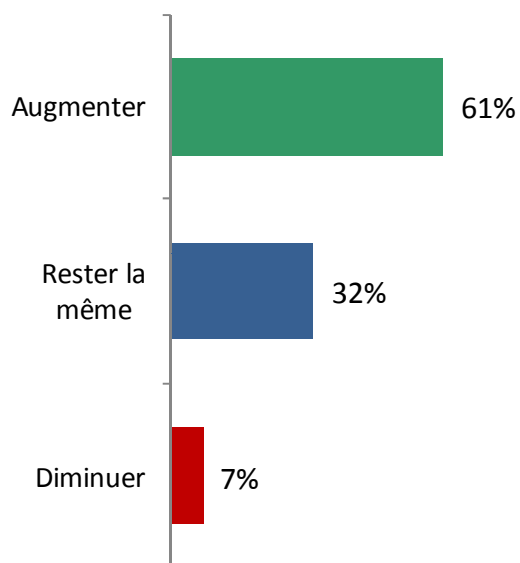
### Constatations :

- La moitié des répondants (51 %) mentionne que son salaire de base est ajusté selon un processus d'évaluation officiel, alors qu'un tiers (35 %) affirme qu'il suit une échelle ou grille salariale officielle. Trois répondants sur dix (30 %) disent que l'ajustement est entièrement discrétionnaire tandis qu'un quart (23 %) dit qu'il est fondé sur l'atteinte d'objectifs de rendement précis. Deux répondants sur dix (19 %) ont répondu que l'ajustement suit l'augmentation du coût de la vie.
- Les répondants de Montréal et Québec sont plus susceptibles d'utiliser un processus d'évaluation officiel (60 %/64 %), une échelle ou grille salariale officielle (46 %/67 %) ou l'atteinte d'objectifs de rendement précis (35 %/56 %).
- Les répondants d'Ottawa sont plus susceptibles de compter sur un processus d'évaluation officiel (63 %), une échelle ou grille salariale officielle (56 %) ou des facteurs du coût de la vie (34 %).
- Le salaire des répondants de la Saskatchewan (46 %) et de Winnipeg (28 %) est également plus susceptible de dépendre des augmentations du coût de la vie.

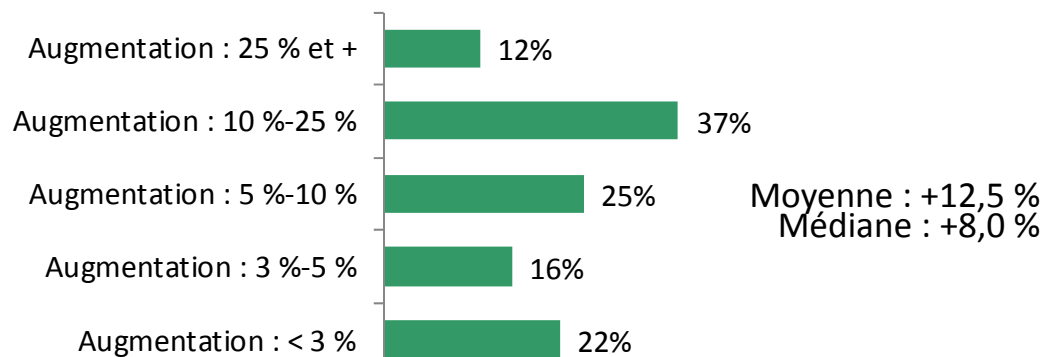


### Constatations :

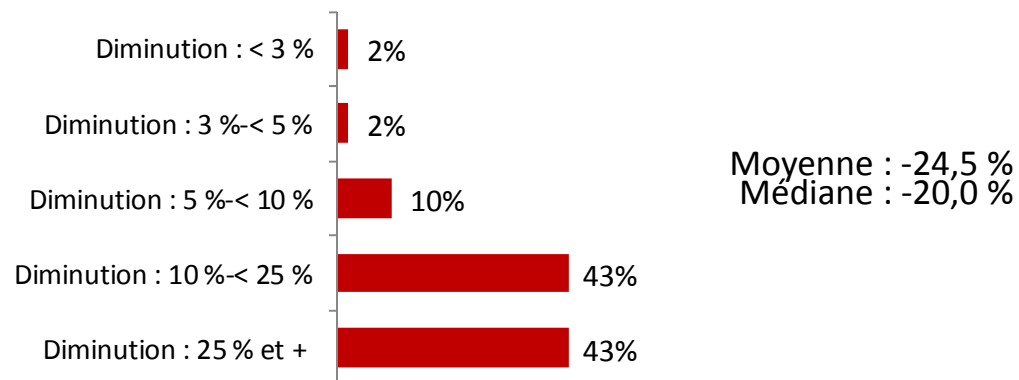
- Les principales méthodes utilisées pour calculer les commissions, primes et options d'achat d'actions sont le rendement global de l'entreprise (70 %), le rendement de l'unité commerciale/la division (57 %), d'autres facteurs liés au rendement personnel et les facteurs discrétionnaires (40 %). La contribution financière personnelle (30 %) et le rendement personnel des placements (28 %) sont des méthodes utilisées dans des proportions plus réduites.
- Les répondants de Vancouver sont plus susceptibles d'être jugés en fonction de leur contribution financière personnelle (41 %), tandis que ceux d'Edmonton sont plus susceptibles d'être jugés selon le rendement personnel des placements (42 %).



## Répondants prévoyant une augmentation :



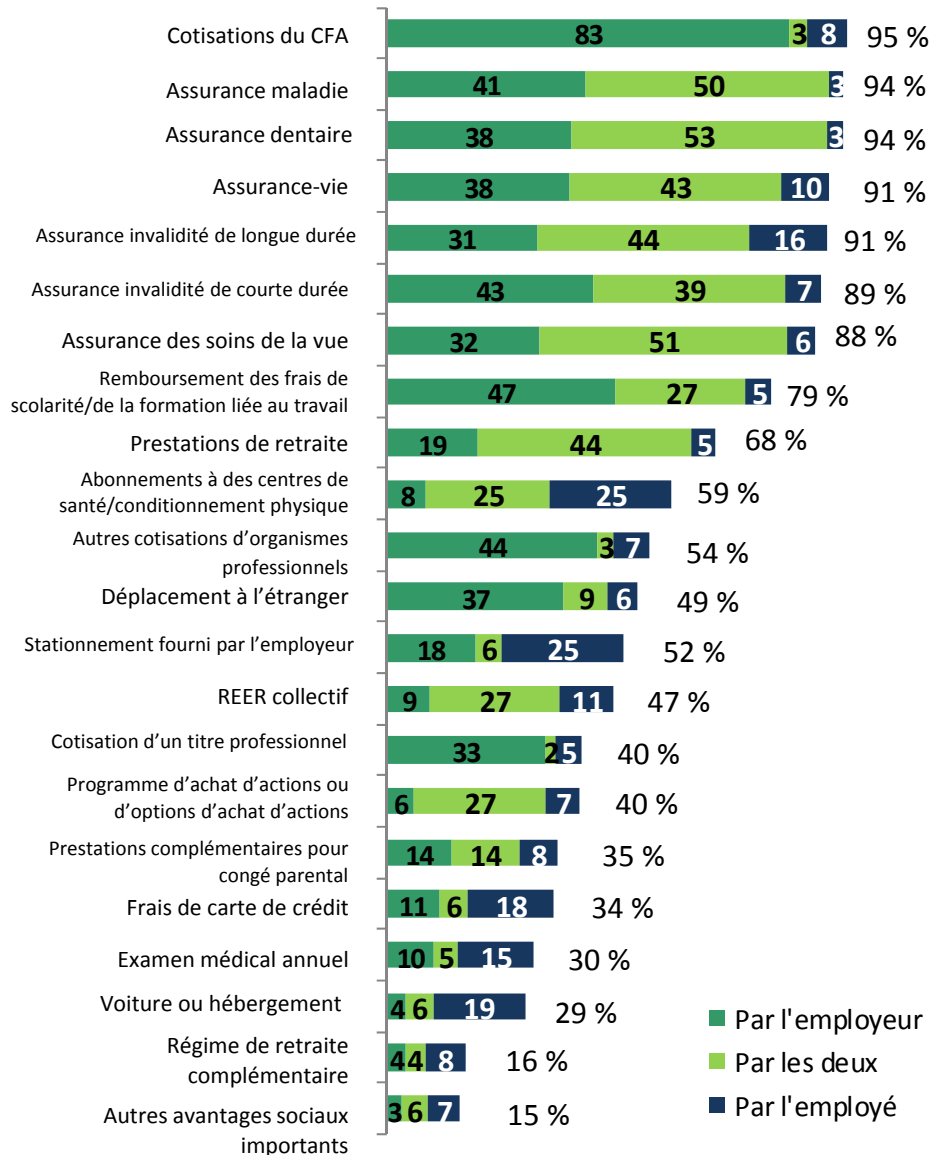
## Répondants prévoyant une diminution :





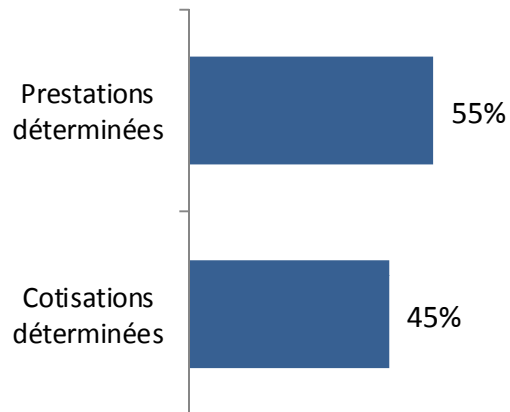
## Avantages sociaux





## Constatations :

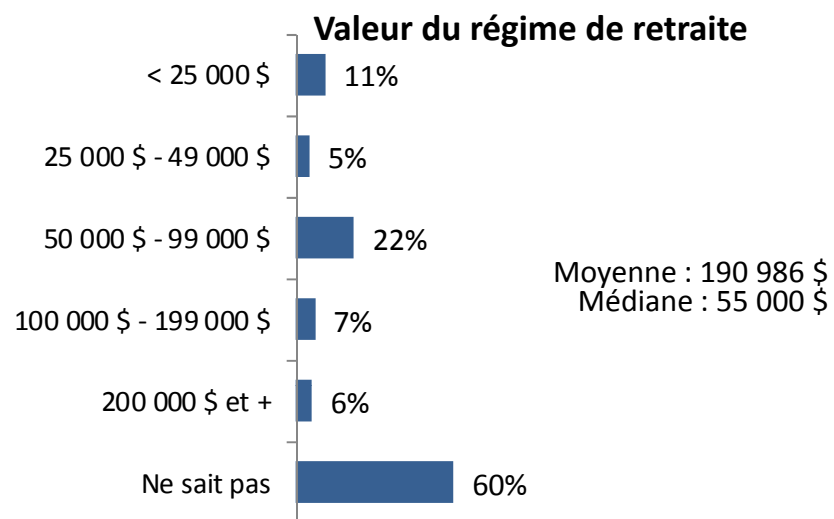
- Les avantages les plus souvent reçus comprennent les cotisations du CFA (95 %), et diverses formes d'assurance incluant l'assurance maladie (94 %), dentaire (94 %), vie (91 %), invalidité de longue durée (91 %), de courte durée (89 %) et des soins de la vue (88 %). Plusieurs de ces avantages sont payés à la fois par l'employeur et par l'employé.
- Au niveau régional, les répondants d'Edmonton sont plus susceptibles d'avoir une assurance maladie (98 %) et dentaire (98 %), de même qu'une assurance invalidité de courte durée (97 %) et un remboursement des frais de scolarité (88 %).
- Les répondants d'Ottawa sont plus susceptibles d'avoir une assurance invalidité de longue durée (98 %), des prestations de retraite (88 %) et des abonnements à des centres de santé/conditionnement physique (75 %).
- Ceux de Montréal sont plus susceptibles de recevoir un remboursement pour des frais de scolarité/de la formation liée au travail (85 %), des prestations de retraite (73 %) et des abonnements à des centres de santé/conditionnement physique (64 %).
- Les répondants de Québec sont plus susceptibles de recevoir des prestations de retraite (86 %).



### Constatations :

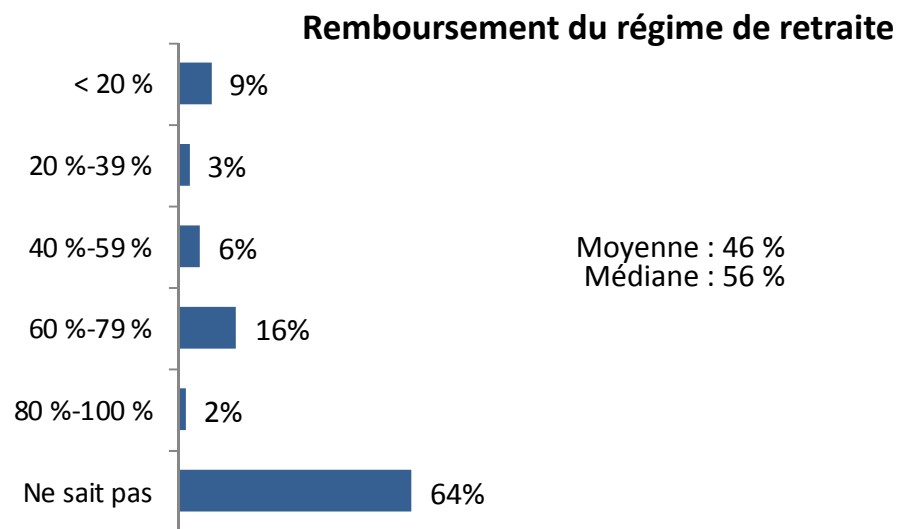
- Parmi les répondants recevant une pension, plus de la moitié (55 %) indiquent qu'il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées, alors que 45 pour cent affirment qu'il s'agit d'un régime de retraite à cotisations déterminées.
- Au niveau régional, les répondants d'Edmonton (69 %), de Winnipeg (86 %), d'Ottawa (82 %) et de Montréal (70 %) sont plus susceptibles d'avoir des régimes à prestations déterminées, alors que ceux de Calgary (62 %) sont plus susceptibles d'avoir des régimes à cotisations déterminées.

## RÉGIMES DE RETRAITE



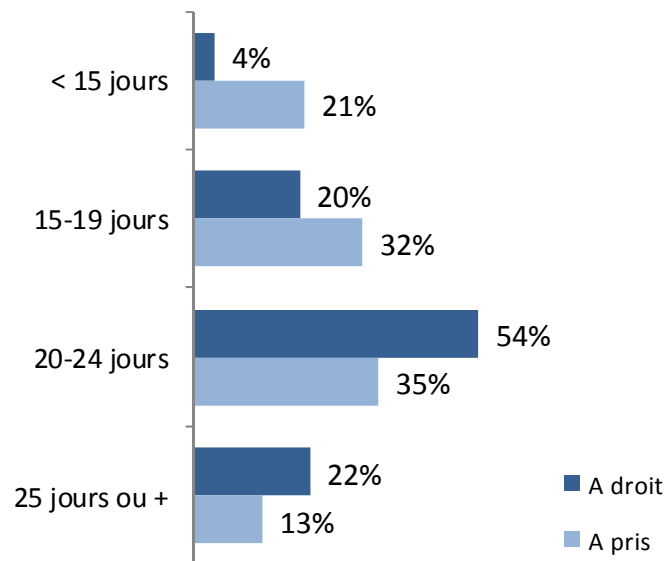
### Constatations :

- 60 pour cent des répondants qui participent à un régime de retraite à prestations déterminées ne connaissent pas la valeur actuelle de leur régime de retraite. Parmi ceux qui la connaissent, la valeur moyenne se situe à 190 986 \$.
- Les régimes de retraite ont des valeurs moyennes plus élevées pour les répondants d'Ottawa (197 421 \$), plus que pour Calgary (105 633 \$) ou Montréal (88 308 \$).



### Constatations :

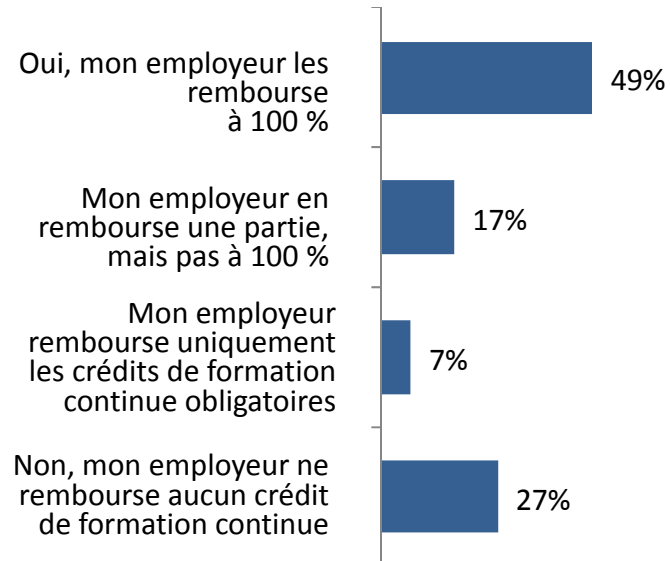
- Près des deux tiers des répondants (64 %) ne connaissent pas le pourcentage du salaire de leur dernière année de travail qui est remboursé par leur régime à prestations déterminées. Parmi ceux qui le connaissent, la proportion moyenne est de 46 pour cent.
- Les répondants de Calgary (55,6 %), Winnipeg (57,9 %) et Ottawa (55,3 %) signalent des proportions de salaire remboursé plus élevées que ceux de Montréal (43,0 %).



### Constatations :

- Les répondants du CFA ont mentionné avoir eu droit à 21,5 jours de vacances en moyenne l’an passé, mais ont pris seulement 18,0 jours.
- Ceux de Winnipeg avaient droit à un peu moins de jours de vacances (19,9).
- Ceux de Montréal ont pris un plus grand nombre de jours de vacances en moyenne (19,7) que ceux de Vancouver (17,3).

	A droit	A pris
Moyenne	21,5 jours	18,0 jours
Médiane	20,0 jours	18,0 jours

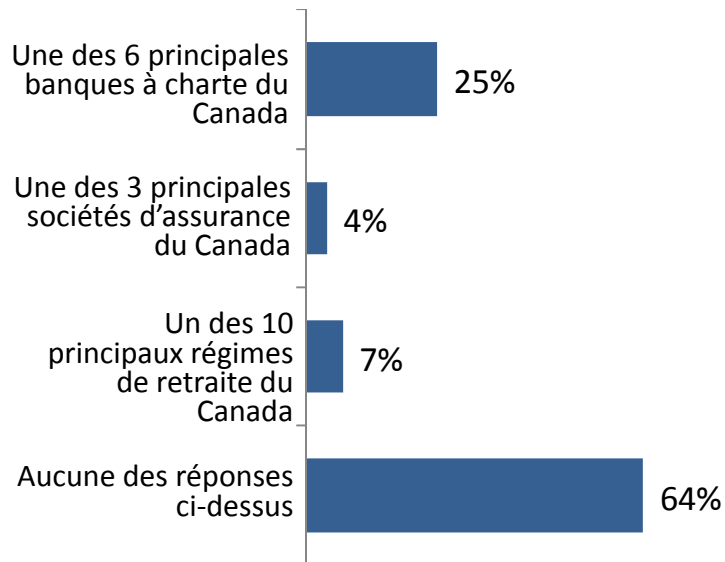


### Constatations :

- La moitié des répondants (49 %) a indiqué que l'employeur rembourse les crédits de formation continue à 100 %. Un autre 17 pour cent mentionne que l'employeur en rembourse une partie, mais pas à 100 %, tandis qu'une proportion de 7 pour cent dit que l'employeur rembourse uniquement les crédits de formation continue obligatoires. Un quart des répondants (27 %) indique que l'employeur ne rembourse aucun crédit de formation continue.
- Les répondants qui sont les plus susceptibles de voir leur employeur rembourser les crédits de formation continue à 100 % sont ceux de Montréal (62 %) et de Québec (74 %).

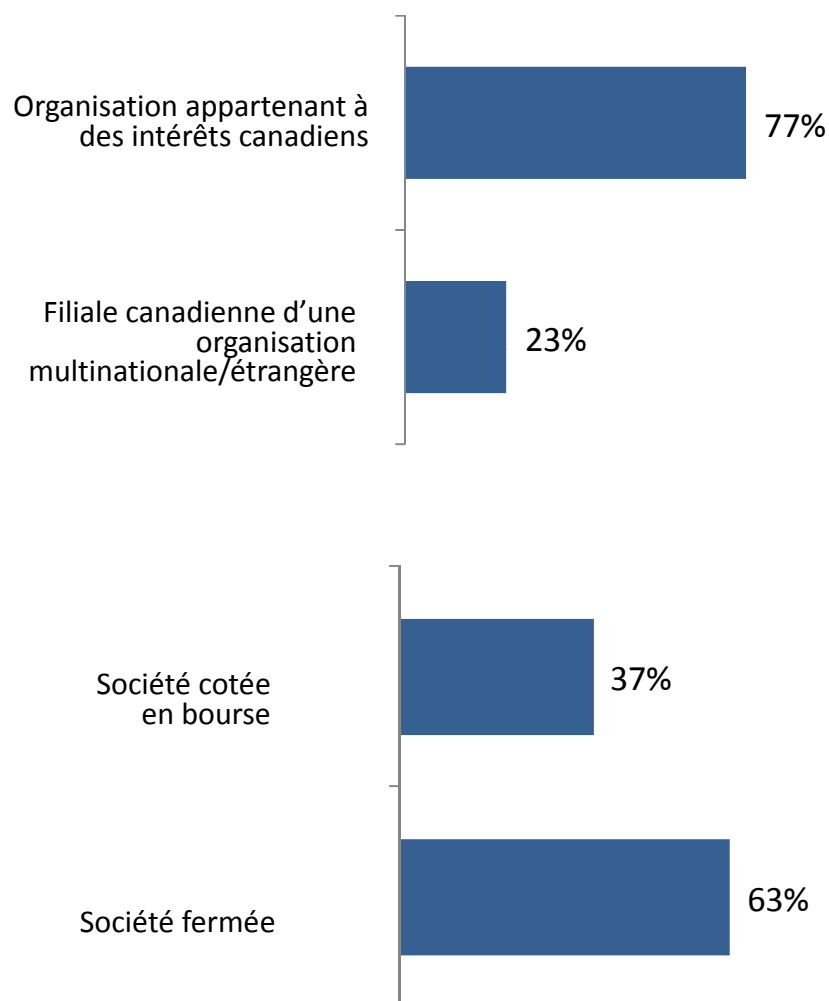
## Profil d'emploi



**Constatations :**

- Un quart des membres du CFA travaille pour l'une des six principales banques à charte du Canada (25 %) tandis que seulement 4 pour cent travaillent pour l'une des 3 principales sociétés d'assurance, et 7 pour cent pour l'un des 10 principaux régimes de retraite du Canada. Un bon deux tiers (66 %) ne travaille pour aucun de ces types d'organisations.





### Constatations :

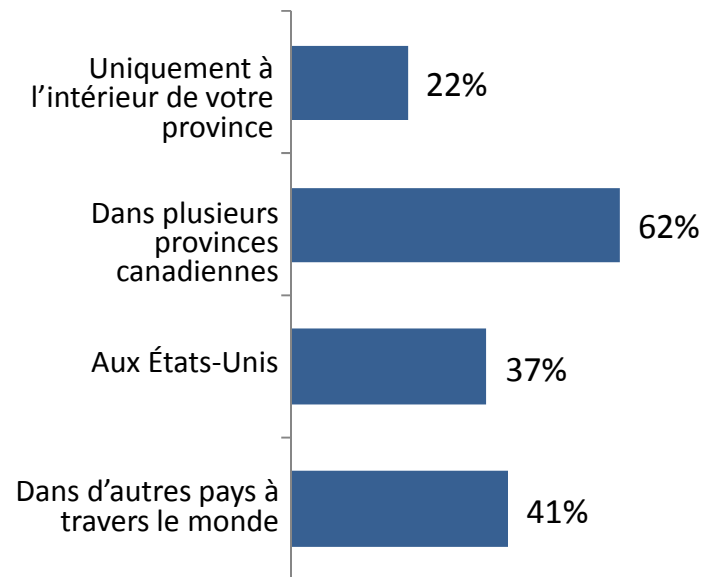
- Parmi les répondants qui ne travaillent pas pour l'une des principales banques, sociétés d'assurance ou principaux régimes de retraite, les trois quarts (77 %) disent que leur société appartient à des intérêts canadiens. Un quart (23 %) des répondants affirment qu'ils travaillent pour une filiale d'une organisation multinationale/étrangère.
- Les répondants de Calgary (83 %), d'Edmonton (94 %), de la Saskatchewan (92 %), d'Ottawa (98 %) et de Québec (92 %) sont plus susceptibles de travailler pour une organisation appartenant à des intérêts canadiens.
- Ceux de Toronto (30 %) sont plus susceptibles de travailler pour des filiales d'organisations étrangères.

### Constatations :

- Parmi ceux qui ne travaillent pas pour une des principales banques, sociétés d'assurance ou principaux régime de retraite, plus du tiers (37 %) affirment que l'organisation pour laquelle ils travaillent est une société cotée en bourse, alors que le reste travaille pour une société fermée (63 %).

### Différences clés :

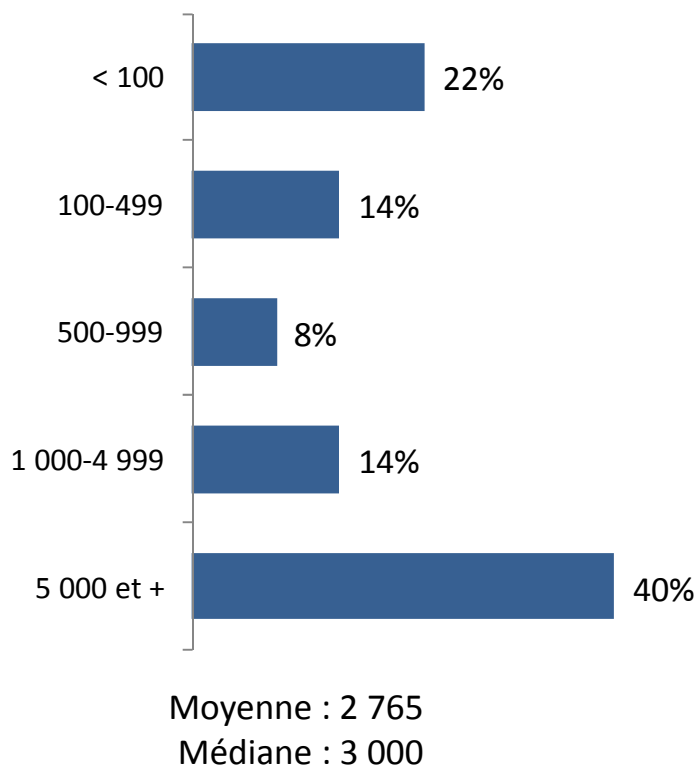
- Les répondants de Calgary (53 %) sont plus susceptibles de travailler pour une société cotée en bourse.
- Ceux de Vancouver (71 %), de la Saskatchewan (86 %), de Winnipeg (85 %), d'Ottawa (76 %) et de Québec (77 %) sont davantage susceptibles de travailler pour une société fermée.



### Constatations :

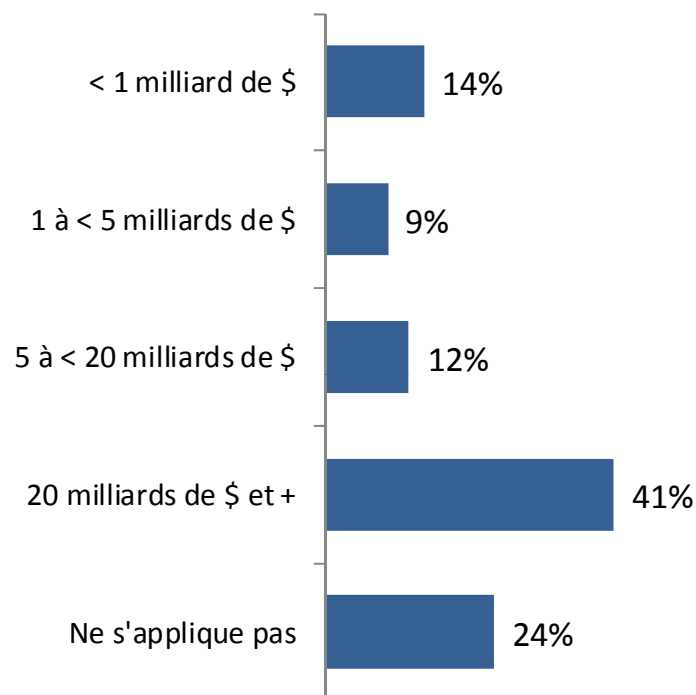
- Seulement 22 pour cent des répondants affirment que leur société est exploitée uniquement dans leur propre province – six sur dix (62 %) disent qu'elle a des bureaux dans plusieurs provinces canadiennes, tandis que 37 pour cent affirment qu'elle mène des activités aux États-Unis, et 41 pour cent, dans d'autres pays du monde.
- Les répondants de Victoria (69 %), d'Edmonton (37 %) et de Québec (38 %) sont plus susceptibles de dire que leur société est active uniquement dans sa propre province, tandis que ceux d'Ottawa (77 %) sont plus susceptibles d'affirmer que leur organisation a des bureaux dans plusieurs provinces.
- Ceux de Toronto (48 %) sont plus susceptibles de dire que leur société mène des activités dans plusieurs pays du monde.

## NOMBRE D'EMPLOYÉS



### Constatations :

- Quatre répondants sur dix (40 %) travaillent pour des sociétés comptant 5 000 employés ou plus, tandis que deux sur dix (22 %) travaillent pour des sociétés en ayant moins de 100. Le nombre moyen d'employés est de 2 765.
- Les répondants de Toronto (2 978) travaillent dans des entreprises ayant des effectifs plus importants.
- Ceux qui ont des effectifs plus petits en moyenne sont ceux de Victoria (1 262), de Vancouver (2 211), de la Saskatchewan (985) et de l'Atlantique (1 881).



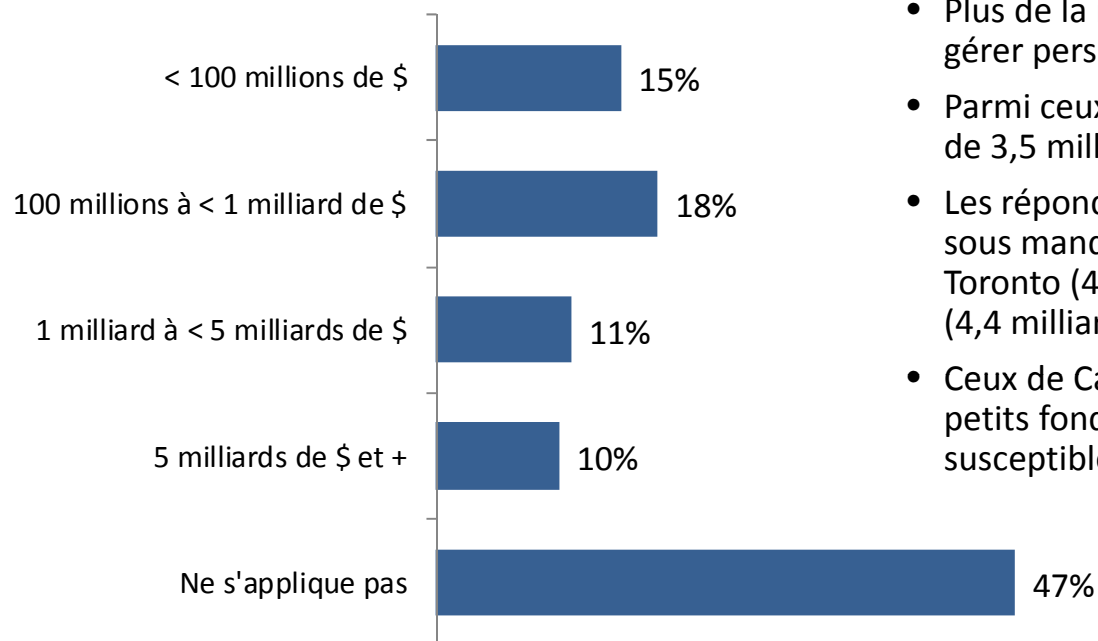
Moyenne : 15,748 milliards de dollars

Médiane : 25,000 milliards de dollars

### Constatations :

- Les répondants disent que leur société gère en moyenne 15,75 milliards de dollars en fonds sous mandat de gestion, et 41 pour cent en gèrent plus de 20 milliards. Un quart (24 %) des répondants a mentionné que leur société n'en gère aucun.
- La valeur totale des fonds sous mandat de gestion des sociétés pour lesquelles les répondants de Toronto travaillent (16,7 milliards de dollars) est plus élevée, tandis que les répondants de Vancouver (13,3 milliards de dollars), Calgary (10,7 milliards de dollars), Winnipeg (11,1 milliards de dollars) et de l'Atlantique (9,3 milliards de dollars) ont des plus petits fonds sous mandat de gestion.

## FONDS SOUS MANDAT DE GESTION GÉRÉS PERSONNELLEMENT

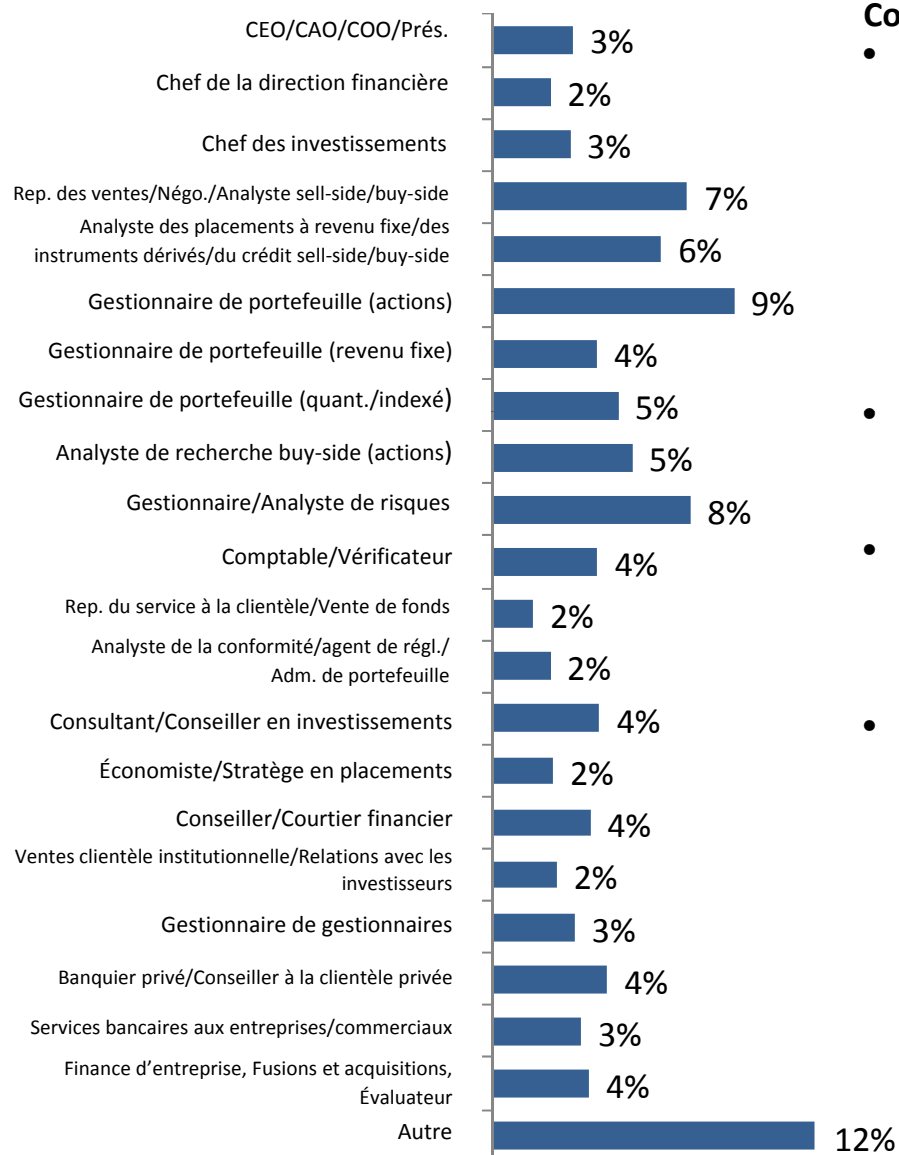


Moyenne : 3 459 millions de dollars

Médiane : 300 millions de dollars

### Constatations :

- Plus de la moitié (53 %) des répondants du CFA affirme gérer personnellement des fonds pour l'employeur.
- Parmi ceux qui le font, la moyenne des fonds gérés est de 3,5 milliards de dollars.
- Les répondants qui gèrent personnellement les fonds sous mandat de gestion les plus importants sont ceux de Toronto (4,0 milliards de dollars) et de Montréal (4,4 milliards de dollars).
- Ceux de Calgary (1,0 milliards de dollars) ont de plus petits fonds sous mandat de gestion et sont plus susceptibles de dire qu'ils ne gèrent aucun fonds (60 %).



## Constatations :

- Les membres du CFA occupent un vaste éventail de postes, parmi lesquels gestionnaire de portefeuille (actions) (9 %), gestionnaire/analyste de risques (8 %) et représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side (7 %) sont les plus fréquemment mentionnés. En raison des nombreuses catégories d'emploi, peu de sous-groupes ont des échantillons de taille suffisante pour produire des différences significatives d'un point de vue statistique.
- Les répondants de Calgary sont plus susceptibles de travailler en finance d'entreprise, fusions et acquisitions, évaluation (9 %) ou en services bancaires aux entreprises/commerciaux (8 %).
- Ceux travaillant plus de 50 heures par semaine sont plus susceptibles de travailler à titre de gestionnaire de portefeuille d'actions (14 %) ou de représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side (14 %).
- Ceux dont la rémunération totale est inférieure à 100 000 \$ sont plus susceptibles de travailler à titre d'analyste des placements à revenu fixe/des instruments dérivés/du crédit sell-side/buy-side (12 %), de conseiller/courtier (7 %) et d'analyste de la conformité/d'agent de réglementation/d'administrateur de portefeuille (5 %). Les répondants touchant un salaire de 300 000 \$ ou plus sont quant à eux le plus souvent des gestionnaires de portefeuilles d'actions (19 %), des gestionnaires de portefeuilles de placements à revenu fixe (8 %), des CEO/CAO/COO (7 %), CIO (7 %) ou CFO (5 %).



## Constatations :

- Parmi les principales responsabilités assumées, citons l'analyse financière (65 %), la gestion de la relation client (53 %), la gestion de portefeuille/choix de titres (49 %) et la direction/administration générale (44 %).
- Un plus petit nombre de répondants s'adonnent à des activités spécialisées telles que la vérification (7 %), la comptabilité de gestion/comptabilité analytique d'exploitation (8 %) ou la fiscalité (9 %).
- Les répondants de Calgary sont plus susceptibles de participer à des activités d'analyse financière (81 %), d'élaboration de stratégies et de planification (49 %), de budgétisation/prévisions (45 %) et de finance d'entreprise (45 %).
- Ceux d'Ottawa sont plus susceptibles d'être responsables de l'analyse financière (78 %) et d'avoir des fonctions liées aux ressources humaines (33 %).

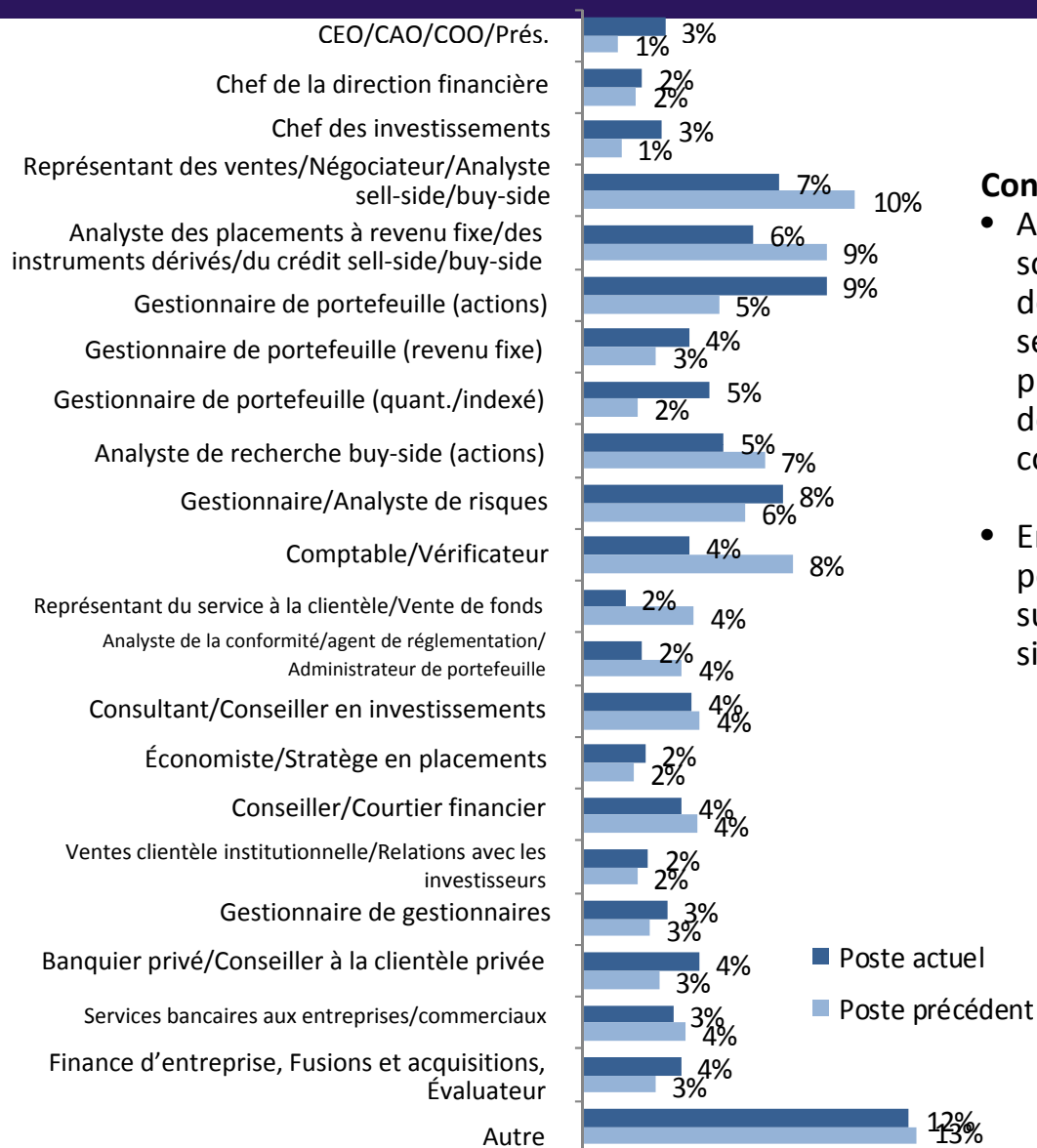
- Certaines tâches sont le plus souvent effectuées par des répondants de secteurs précis :
  - **Gestion d'actifs/de fonds** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (72 %), gestion de la relation client (63 %), développement des affaires (42 %) et mesure du rendement (41 %).
  - **Services bancaires au consommateur** : contrôle interne et gestion du risque (48 %), budgétisation/prévisions (40 %).
  - **Placements bancaires** : analyse financière (80 %), finance d'entreprise (65 %).
  - **Courtage (achat)** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (86 %), gestion de la relation client (65 %).
  - **Courtage (vente)** : gestion de la relation client (80 %), analyse financière (77 %), gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (64 %).
  - **Assurance** : contrôle interne et gestion du risque (53 %), mesure du rendement (45 %).
  - **Gestion de régimes de retraite** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (64 %), mesure du rendement (48 %).
  - **Finances publiques** : analyse financière (78 %), finance d'entreprise (36 %), ressources humaines (26 %) et vérification (16 %).
  - **Conseils en services financiers** : gestion de la relation client (74 %), autres services de conseils aux entreprises (51 %).
  - **Pétrole et extraction de gaz** : analyse financière (87 %), élaboration de stratégies et planification (76 %), budgétisation/prévisions (72 %), finance d'entreprise (68 %), direction/administration générale (61 %), fiscalité (17 %) et comptabilité de gestion/comptabilité analytique d'exploitation (17 %).



- Certaines tâches sont le plus souvent effectuées par des répondants occupant des postes précis :
  - **CEO/CAO/COO** : direction/administration générale (87 %), élaboration de stratégies et planification (78 %), haute direction (77 %), gestion de la relation-client (76%), budgétisation/prévisions (64 %), contrôle interne et gestion du risque (61%), développement des affaires (61%), ressources humaines (55 %), technologie de l'information (34 %), vérification (17 %).
  - **Chef de la direction financière (CFO)** : direction/administration générale (92 %), budgétisation/prévisions (90 %), analyse financière (86 %), contrôle interne et la gestion du risque (84 %), élaboration de stratégies et planification (75 %), fiscalité (70 %), finance d'entreprise (66 %), haute direction (64%), comptabilité de gestion/comptabilité analytique d'exploitation (61 %), mesure du rendement (57 %), ressources humaines (42 %), technologie de l'information (36 %), vérification (22 %).
  - **Chef des investissements (CIO)** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (84%), élaboration de stratégies et planification (80 %), direction/administration générale (70 %), haute direction (68 %), développement des affaires (56 %), mesure du rendement (61 %), contrôle interne et gestion du risque (51 %), ressources humaines (30 %).
  - **Représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side** : analyse financière (73 %), gestion de la relation-client (67 %), gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (61 %).
  - **Analyste des placements à revenu fixe/des instruments dérivés/du crédit sell-side/buy-side** : analyse financière (80 %), mesure du rendement (48 %).
  - **Gestionnaire de portefeuille (actions)** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (96 %), analyse financière (74 %), gestion de la relation-client (69 %).
  - **Gestionnaire de portefeuille (revenu fixe)** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (94 %), analyse financière (79 %).
  - **Gestionnaire de portefeuille (quantitatif/indexé)** : gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (84 %).
  - **Analyste de recherche buy-side (actions)** : analyse financière (84 %), gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (83 %).
  - **Gestionnaire/analyste de risques** : contrôle interne et gestion du risque (82 %).

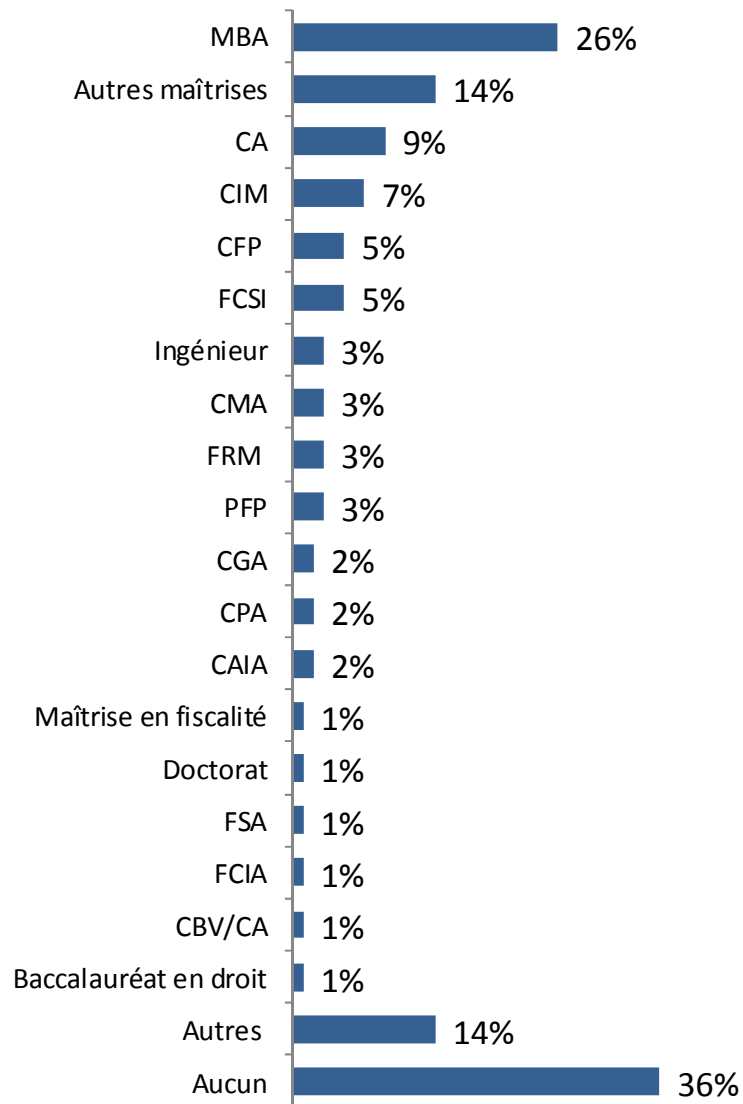
- Certaines tâches sont le plus souvent effectuées par des répondants occupant des postes précis : (suite)
  - **Comptable/Vérificateur** : analyse financière (80 %), contrôle interne et gestion du risque (51 %), budgétisation/prévisions (46 %), comptabilité de gestion/comptabilité analytique d'exploitation (36 %), fiscalité (24 %), vérification (24 %).
  - **Représentant du service à la clientèle/Vente de fonds communs** : gestion de la relation client (94 %), développement des affaires (76 %), élaboration de stratégies et planification (59 %).
  - **Agent de conformité/réglementation/administrateur de portefeuille** : contrôle interne et gestion du risque (69 %).
  - **Consultant/Conseiller en investissements** : gestion de la relation client (70 %), mesure du rendement (50 %) et autres services de conseils aux entreprises (58 %).
  - **Économiste/Stratège en placements** : élaboration de stratégies et planification (61 %) et fiscalité (21 %).
  - **Conseiller/Courtier financier** : gestion de la relation client (95 %), gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (82 %) et fiscalité (27 %).
  - **Ventes clientèle institutionnelle/Relations avec les investisseurs** : gestion de la relation-client (88 %), élaboration de stratégies et planification (70 %), développement des affaires (64 %), direction/administration générale (60 %).
  - **Gestionnaire de gestionnaires** : mesure du rendement (62 %), haute direction (40 %).
  - **Banquier privé/conseiller à la clientèle privée** : gestion de la relation-client (98 %), gestion de portefeuille/choix de titres/analyse (88 %) et développement des affaires (58 %).
  - **Services bancaires aux entreprises/commerciaux** : analyse financière (89 %) et finance d'entreprise (81 %).
  - **Finance d'entreprise, Fusions et acquisitions, Évaluateur** : finance d'entreprise (88 %), analyse financière (87 %), budgétisation/prévisions (47 %) et autres services de conseils aux entreprises (27 %).

## EMPLOI PRÉCÉDENT



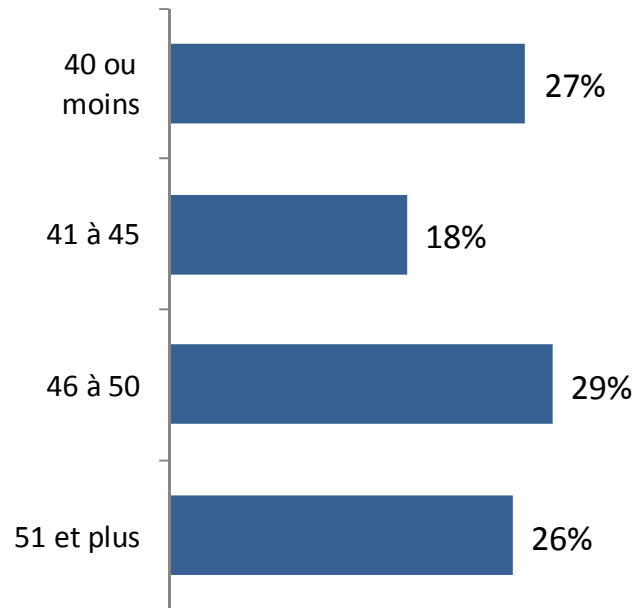
### Constatations :

- Avant d'occuper leur poste actuel, les répondants sont le plus susceptibles d'avoir occupé un poste de représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side (10 %), d'analyste des placements à revenu fixe/des instruments dérivés/du crédit sell-side/buy-side (9 %), ou de comptable/vérificateur (8 %).
- En raison des nombreuses catégories d'emploi, peu de sous-groupes ont des échantillons de taille suffisante pour produire des différences significatives d'un point de vue statistique.



### Constatations :

- Les titres professionnels que détiennent le plus souvent les répondants du CFA sont le MBA, pour un quart d'entre eux (26 %).
- Les autres titres principalement mentionnés comprennent d'autres maîtrises (14 %), le titre de CA (9%), de CIM (7 %), de CFP (5 %) et de FCSI (5 %).
- Plus d'un tiers des répondants du CFA indiquent qu'ils ne détiennent aucun autre titre professionnel ou aucun autre diplôme d'études supérieures (36 %).
- Ceux de Toronto sont plus susceptibles de détenir un MBA (31 %), tandis que ceux de Montréal sont plus susceptibles d'avoir une autre maîtrise (31 %) ou le titre de FRM (7 %).

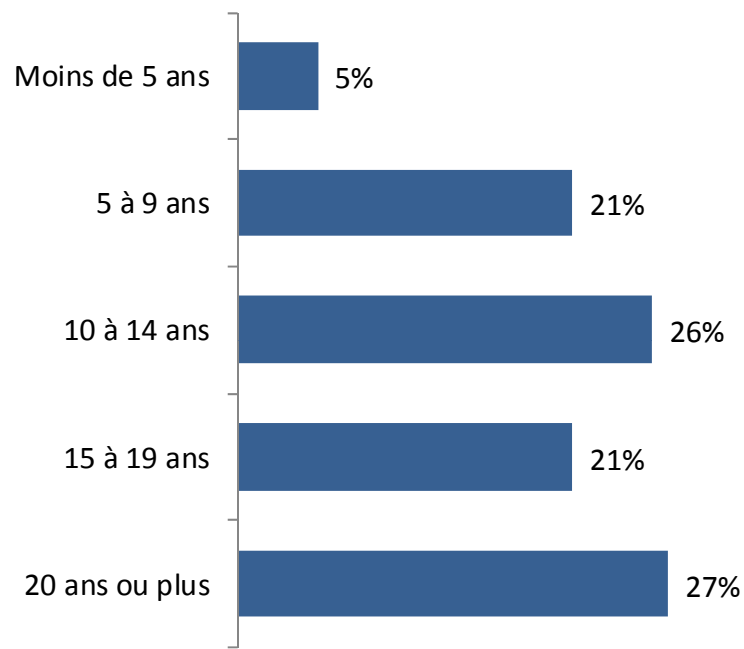


Moyenne : 48,4 heures/semaine

Médiane : 50,0 heures/semaine

#### Constatations :

- Les répondants du CFA affirment travailler en moyenne 48,4 heures par semaine, et un quart d'entre eux (26 %) dit travailler 51 heures et plus. Un autre 29 pour cent travaille 46 à 50 heures. Seul un quart travaille 40 heures ou moins (27 %).
- Ceux qui travaillent un plus grand nombre d'heures par semaine sont notamment :
  - Ceux qui travaillent dans les placements bancaires (58,0) ou les maisons de courtage (vente) (51,3)
  - Ceux qui occupent des postes de CEO/CAO/COO (54,0), CIO (52,1), de représentant des ventes/négociateur/analyste sell-side/buy-side (53,1), de gestionnaire de portefeuille d'actions (51,1), et ceux qui œuvrent dans les secteurs des services bancaires aux entreprises/commerciaux (53,7) et en finance d'entreprise, fusions et acquisitions, évaluation (52,3).
- Ceux dont le nombre d'heures de travail est le moins élevé sont :
  - Ceux de Winnipeg (44,6) et de Québec (43,6)
  - Ceux du secteur de l'assurance (46,3) et des conseils en services financiers (45,2)
  - Ceux qui occupent des postes de comptables/vérificateurs (46,2), de conseillers en investissements (45,3), de gestionnaires de gestionnaires (45,7) et de banquiers privés/conseillers à la clientèle privée (46,8).

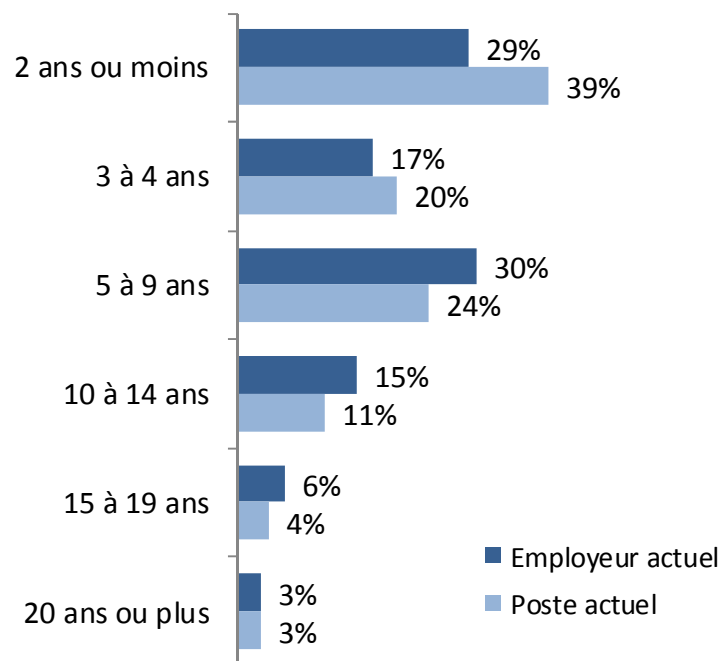


Moyenne : 15,1 ans

Médiane : 14,0 ans

### Constatations :

- Les répondants du CFA ont en moyenne 15,1 années d'expérience professionnelle au total, et 27 pour cent comptent plus de 20 années d'expérience. Seulement 5 pour cent travaillent depuis moins de 5 ans.
- Ceux qui travaillent à Winnipeg ont une plus longue expérience de travail en moyenne (17,6 ans), tandis que ceux de Montréal comptent moins d'expérience de travail (13,9 ans).



	Employeur actuel	Poste actuel
Moyenne	6,5 ans	5,0 ans
Médiane	5,2 ans	4,0 ans

### Constatations :

- Les membres du CFA qui ont répondu au sondage travaillent pour leur employeur actuel depuis 6,5 ans en moyenne, et occupent leur poste actuel depuis 5,0 ans en moyenne.
- Ceux qui travaillent pour leur employeur actuel depuis une plus longue période sont ceux de Vancouver (7,3 ans), Winnipeg (8,4 ans), Ottawa (8,5 ans) et Québec (8,1 ans). Ceux qui comptent le moins d'ancienneté au sein de leur société sont ceux de Calgary (5,3 ans).
- Sur une durée d'occupation d'emploi totale de 15,0 ans en moyenne, les détenteurs du titre de CFA ont occupé des postes auprès de 2,3 employeurs en moyenne au cours de leur carrière.

## Contact :

David MacDonald, MBA, CMRP  
Vice-président général

Sean Copeland, CMRP  
Associé de recherche

Services financiers

Groupe de recherche Environics  
33, rue Bloor Est, bureau 900  
Toronto, Ontario M4W 3H1  
Tél. : 416-920-9010  
Télec. : 416-920-3299