

Septembre 2020

# Rémunération des dirigeants d'entreprises technologiques financées par du capital de risque

Analyse de l'écart entre le Canada  
et les États-Unis





# Message du vice-président exécutif



**« Nous devons plus que jamais travailler tous ensemble pour continuer à bâtir et à développer des entreprises novatrices qui rivalisent avec les meilleures au monde. »**

Depuis cinq ans, l'écosystème canadien du capital de risque est florissant. Le montant total des investissements en capital de risque dans les entreprises en démarrage canadiennes a atteint un niveau record de 6,2 milliards de dollars en 2019, comparativement à 2 milliards de dollars en 2014. Le nombre et la valeur moyenne des transactions au cours de la même période ont également augmenté<sup>1</sup>.

Cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, nous sommes maintenant dans une ère de risque, d'incertitude et de défis. En tant qu'investisseur en capital de risque le plus actif du Canada, BDC est bien placée pour éclairer les décideurs et les parties prenantes qui s'efforcent de soutenir la reprise du secteur.

La présente étude fournit des renseignements aux entreprises en démarrage et aux investisseurs qui prennent des décisions cruciales en matière de recrutement et de rémunération. Nous prévoyons publier d'autres analyses et outils au cours des prochains mois pour aider le

secteur canadien du capital de risque à se remettre de la crise.

Grâce à un écosystème de capital de risque robuste et à un vaste bassin de travailleurs et de dirigeants compétents et passionnés, le Canada a tout ce qu'il faut pour continuer de s'imposer comme chef de file mondial émergent dans le secteur de la technologie.

En ces temps difficiles, nous devons plus que jamais travailler tous ensemble pour continuer à bâtir et à développer des entreprises novatrices qui rivalisent avec les meilleures au monde.

**Jérôme Nycz**  
Vice-président exécutif,  
BDC Capital

1. Laura BUHLER et Joshua GOODFIELD, "Canada transformed itself as a global tech player over the past decade. How can Canadians everywhere help sustain momentum now?", *Medium*, 24 juin 2020. [<https://medium.com/@thec100/canada-transformed-itself-as-a-global-tech-player-over-the-past-decade-2d8b5b2ec9b4>]



# Table des matières

Le secteur technologique canadien à l'avant-scène	4
Résumé	5
<b>1</b> Faits de base sur l'écart de rémunération des dirigeants	6
<b>2</b> Prise en compte des caractéristiques des entreprises et des dirigeants dans l'écart de rémunération entre le Canada et les É.-U.	12
<b>3</b> Explication de l'écart	13
Un chef de file mondial émergent en technologie	20
Données et méthodologie	21

## Auteurs

Charles Lesperance, vice-président adjoint,  
Développement de l'écosystème de CR, BDC Capital  
charles.lesperance@bdc.ca

Isabelle Bouchard, économiste, BDC  
Isabelle.bouchard@bdc.ca

## Remerciements

La présente étude n'aurait pas été possible sans la collaboration précieuse de Devlin Flood-Smith, Samuel St-Pierre Thériault, Alexandre Préfontaine, Pierre-Olivier Bédard-Maltais, Joanne Lajeunesse, Louise Girard, Marc-François St-Pierre et Emmanuelle Houle.

L'étude a été réalisée par l'équipe Développement de l'écosystème de CR de BDC Capital, la division d'investissement de la Banque de développement du Canada (BDC). Elle repose sur des données publiques et confidentielles analysées et interprétées par BDC. Toute erreur ou omission relève de la seule responsabilité de BDC. Le lecteur est l'unique responsable de l'usage qu'il fait de l'information présentée dans ce document.

© 2020 Banque de développement du Canada  
ISBN 978-1-989306-51-2

# Le secteur technologique canadien à l'avant-scène

## **Ce rapport présente la première comparaison de la rémunération des dirigeants canadiens et américains dans le secteur de la technologie**

Les données ont été analysées en 2019, avant la crise de la COVID-19. La dynamique des marchés des technologies aux É.-U. et au Canada a évolué depuis d'une manière dont ce rapport ne rend peut-être pas pleinement compte. Nous croyons toutefois que les résultats fourniront un point de référence réaliste pour les tendances de

rémunération avant la pandémie et espérons que l'écosystème de capital de risque pourra les utiliser pour évaluer les efforts de reprise.

Nous avons constaté que la rémunération moyenne des dirigeants canadiens du secteur technologique est inférieure de 87 000 \$ US à la rémunération comparable aux É.-U. Bien que cela puisse s'expliquer en partie par les caractéristiques des entreprises et des dirigeants, nos résultats montrent que, même en tenant compte de ces facteurs, les dirigeants américains gagnent toujours en moyenne 60 579 \$ US de plus que leurs homologues

canadiens. Nous analysons ici cet écart de rémunération en examinant l'état du marché du travail, l'efficacité des entreprises ainsi que les compétences et l'expérience.

Ces résultats soulèvent des questions sur la capacité des entreprises technologiques canadiennes de rivaliser pour attirer des talents de calibre mondial. Ils en soulèvent aussi de plus vastes sur l'efficacité du secteur. Nous avons constaté que les travailleurs en technologie qualifiés sont relativement nombreux au Canada, mais que les entreprises ne peuvent tirer

parti de cet avantage, notamment parce que le financement qu'elles mobilisent est à la traîne par rapport à celui des entreprises américaines.

Nous espérons que ce rapport enverra un message clair selon lequel le secteur canadien de la technologie possède le talent nécessaire pour mener la reprise. En unissant nos forces, nous pouvons faire en sorte que les succès passés de l'écosystème ne soient pas qu'un feu de paille, mais plutôt un signe précurseur de l'ascension du Canada en tant que champion mondial des technologies.



# Résumé

Ce rapport compare les pratiques en matière de rémunération du secteur technologique au Canada et aux É.-U. avant la pandémie de COVID-19. BDC Capital a analysé les écarts entre la rémunération en utilisant la régression logistique tout en tenant compte de facteurs comme la taille des entreprises, les secteurs d'activité, les revenus, les stades de développement et les caractéristiques des dirigeants.

Voici les points saillants de nos constatations.

## 87 000 \$

**Écart de rémunération entre les entreprises canadiennes et américaines financées par du capital de risque**

La rémunération moyenne d'un dirigeant du secteur technologique au Canada est inférieure de 87 000 \$ à celle de ses homologues américains<sup>2</sup>, peu importe l'étape de financement, le secteur d'activité ou le montant du capital que l'entreprise en démarrage a mobilisé.

2. Dans le présent rapport, tous les revenus sont indiqués en dollars américains. Les montants canadiens ont été convertis en utilisant le taux de change assurant la parité des pouvoirs d'achat afin de tenir compte du coût de la vie.

**Trois facteurs peuvent expliquer l'écart de rémunération entre le Canada et les É.-U.**

- ① Un marché du travail serré**  
Les villes canadiennes comptent plus de travailleurs en technologie par entreprise que les grands pôles technologiques américains. Cela a eu pour effet de resserrer le marché du travail aux É.-U., ce qui a fort probablement entraîné une augmentation de la rémunération, tout le reste étant demeuré inchangé.
- ② L'efficacité des entreprises**  
Les entreprises américaines mobilisent en moyenne plus de capital de risque que les entreprises canadiennes; elles réunissent également plus de capital de risque par employé. Le nombre moins élevé d'employés du secteur technologique par rapport au financement par capital de risque aux É.-U. peut être un signe d'efficacité dans l'affectation des ressources.
- ③ Les compétences et la scolarité**  
La scolarité ou les compétences des personnes pourraient aussi avoir une incidence sur l'écart de rémunération. Cette hypothèse dépassait la portée de l'étude en raison de la disponibilité des données.

## Partie 1

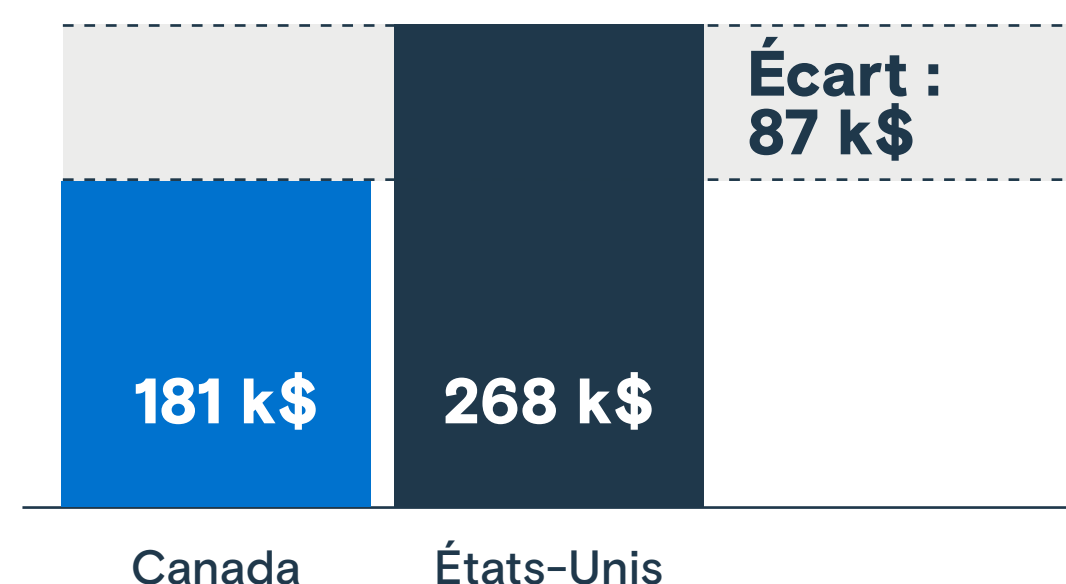
# Faits de base sur l'écart de rémunération des dirigeants

### L'écart s'observe partout

Au Canada, les dirigeants du secteur technologique gagnent en moyenne 87 000 \$ de moins qu'aux É.-U. (graphique 1a). Un examen plus poussé des données régionales montre que les dirigeants américains gagnent beaucoup plus que leurs homologues canadiens dans toutes les régions. L'écart est le plus élevé dans l'est, où le dirigeant américain moyen peut s'attendre à gagner 273 400 \$, soit 105 000 \$ de plus que ses homologues de l'Est du Canada<sup>3</sup>.

### Graphique 1

Rémunération moyenne des dirigeants du secteur de la technologie dans les entreprises financées par du capital de risque, par région

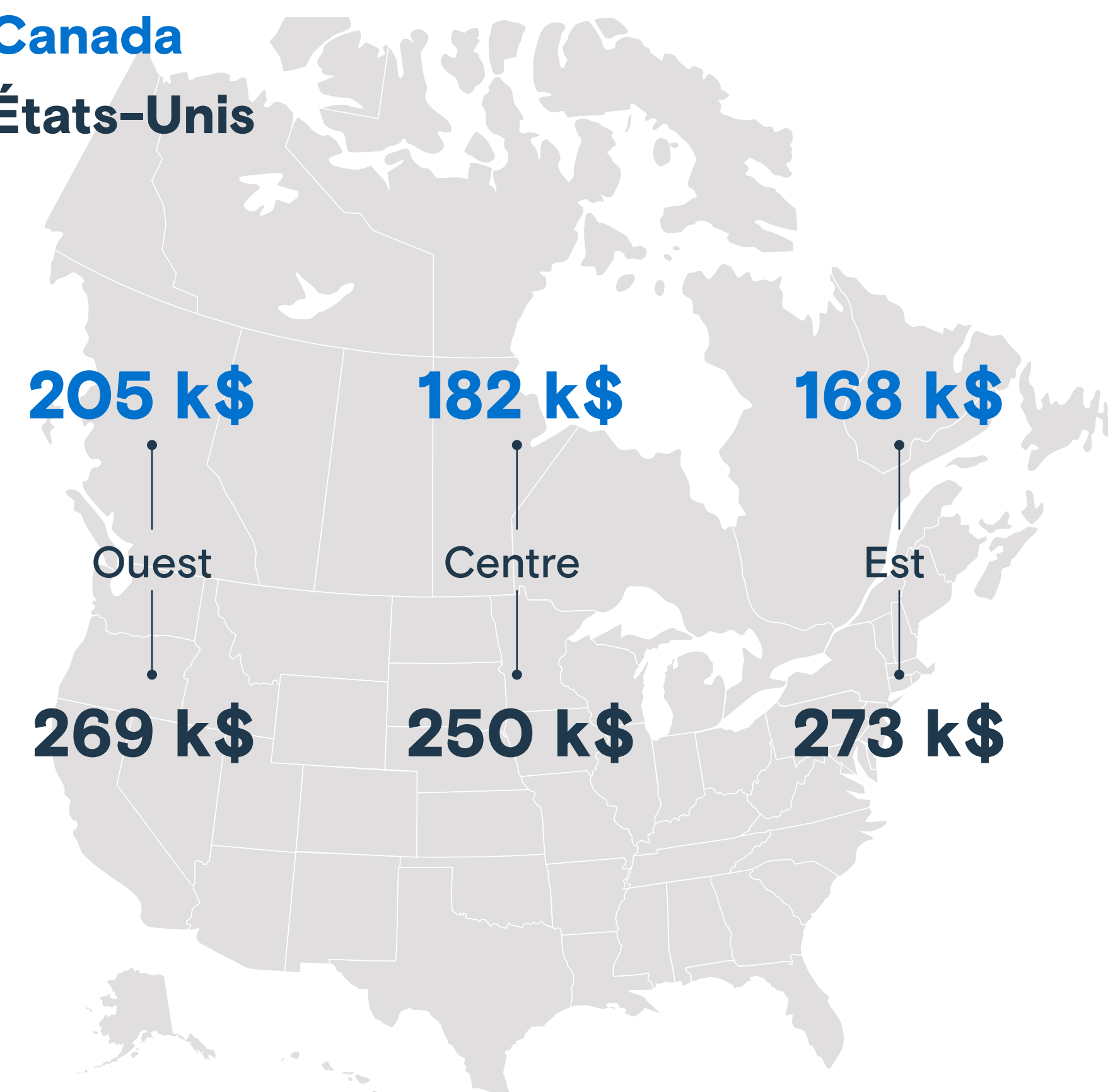


### Graphique 1a

Écart de rémunération moyen des dirigeants entre le Canada et les É.-U.

#### Canada

#### États-Unis



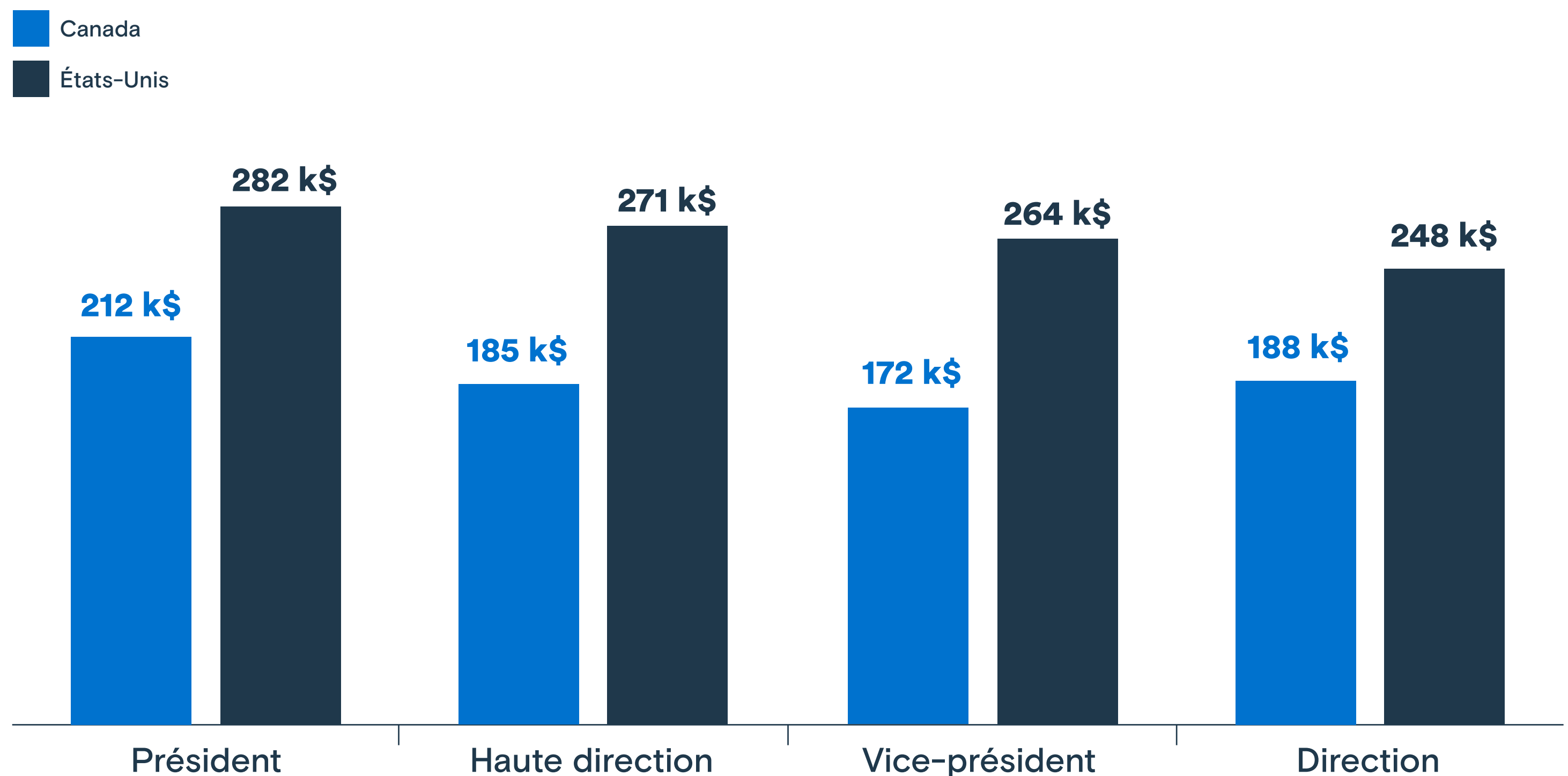
3. Les régions géographiques ont été agrégées à partir des régions définies dans l'ensemble de données initial. L'Est des États-Unis comprend le Nord-Est, les États du centre du littoral de l'Atlantique et le Sud-Est. L'Est du Canada comprend l'Est canadien et le Canada atlantique. Le centre des États-Unis comprend les montagnes, le centre et le Midwest, et le Sud-Ouest. Le centre du Canada comprend la région centrale du Canada. L'Ouest des États-Unis comprend le Nord de la Californie (à l'exclusion de la région de la baie de San Francisco), le Nord-Ouest du Pacifique, la région de la baie de San Francisco et le Sud de la Californie. L'Ouest du Canada comprend l'Ouest canadien.

## L'écart de rémunération touche tous les postes de haute direction

L'écart de rémunération des dirigeants s'observe, peu importe l'échelon. En fait, l'écart salarial moyen semble être plus grand aux échelons inférieurs. Le président canadien moyen d'une entreprise financée par du capital de risque est payé 70 000 \$ de moins que son homologue américain, alors que les écarts pour les membres de la haute direction et les vice-présidents sont de 85 000 \$ et de 92 000 \$, respectivement.

Graphique 2

Rémunération moyenne des dirigeants du secteur de la technologie dans les entreprises financées par du capital de risque, selon le poste



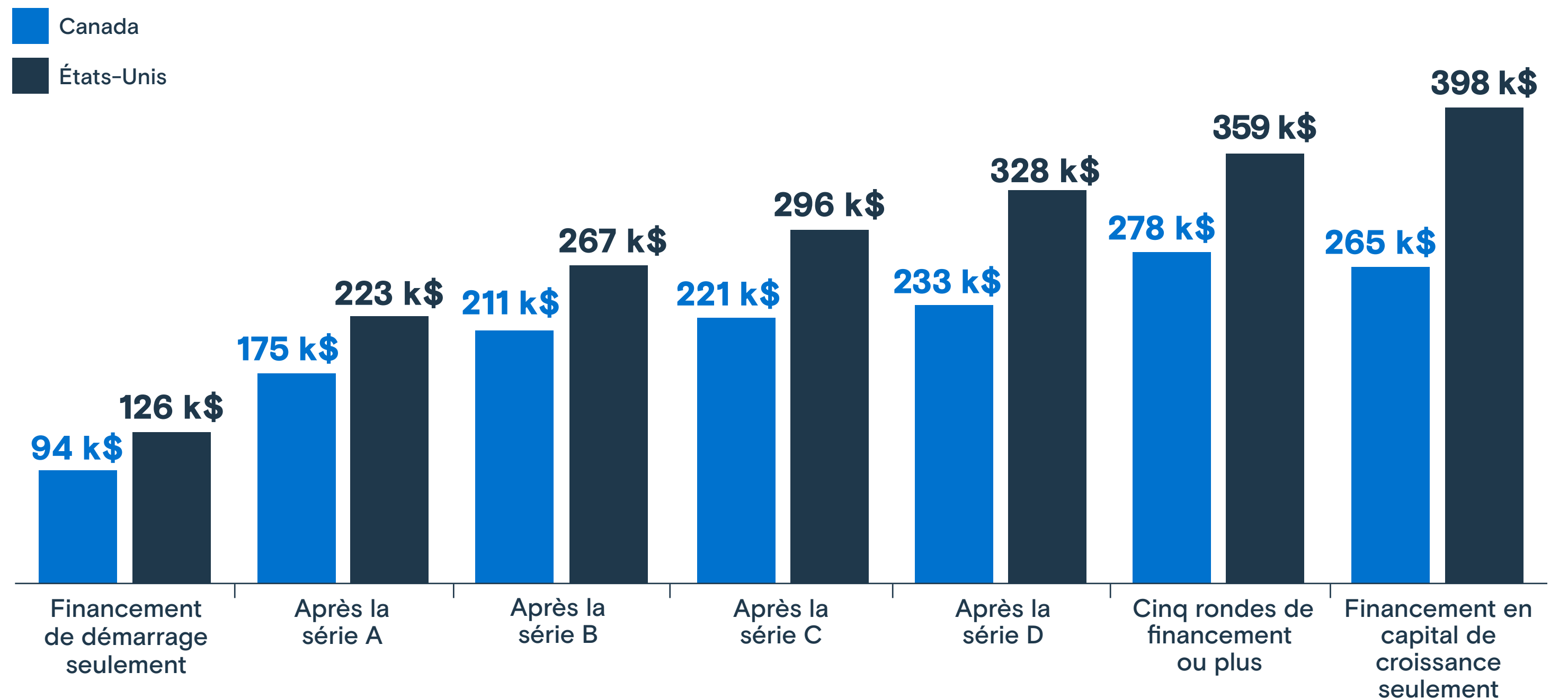


## Les dirigeants canadiens reçoivent une rémunération inférieure à chaque étape du financement

À mesure que les entreprises en démarrage se développent, elles mobilisent des sommes de plus en plus importantes, ce qui leur permet de mieux rémunérer leurs dirigeants (graphique 3). Il est intéressant de noter que l'écart de rémunération entre le Canada et les É.-U. s'élargit également au fil des rondes de financement. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les entreprises américaines financées par du capital de risque obtiennent des sommes plus importantes lors de rondes subséquentes. Cette relation positive s'observe tant aux É.-U. qu'au Canada.

Graphique 3

Rémunération moyenne des dirigeants du secteur de la technologie dans les entreprises financées par du capital de risque, par ronde de financement

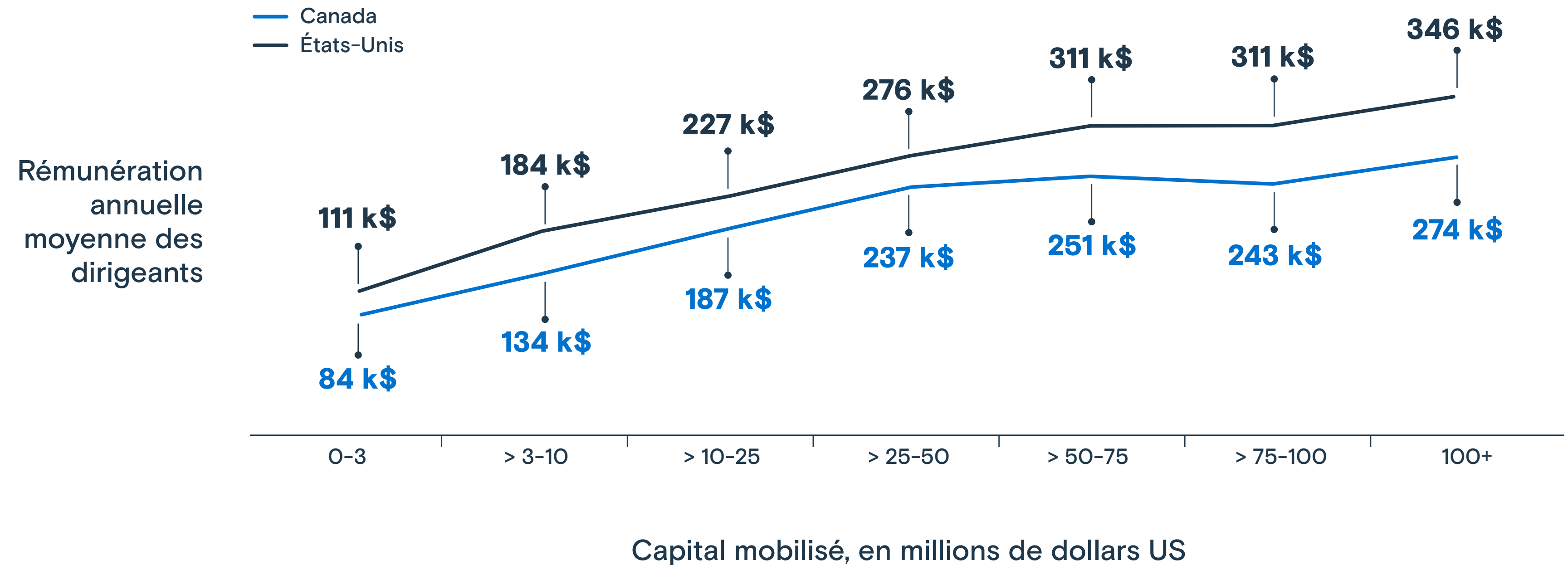




De même, nous avons constaté que le montant du capital mobilisé par une entreprise a une incidence sur les revenus des dirigeants. Là encore, les dirigeants canadiens ont des salaires plus bas à tous les niveaux de capital mobilisé, et l'écart tend à s'élargir à mesure que le montant du capital augmente (graphique 4).

**Graphique 4**

Rémunération moyenne des dirigeants du secteur de la technologie, selon le montant du capital mobilisé



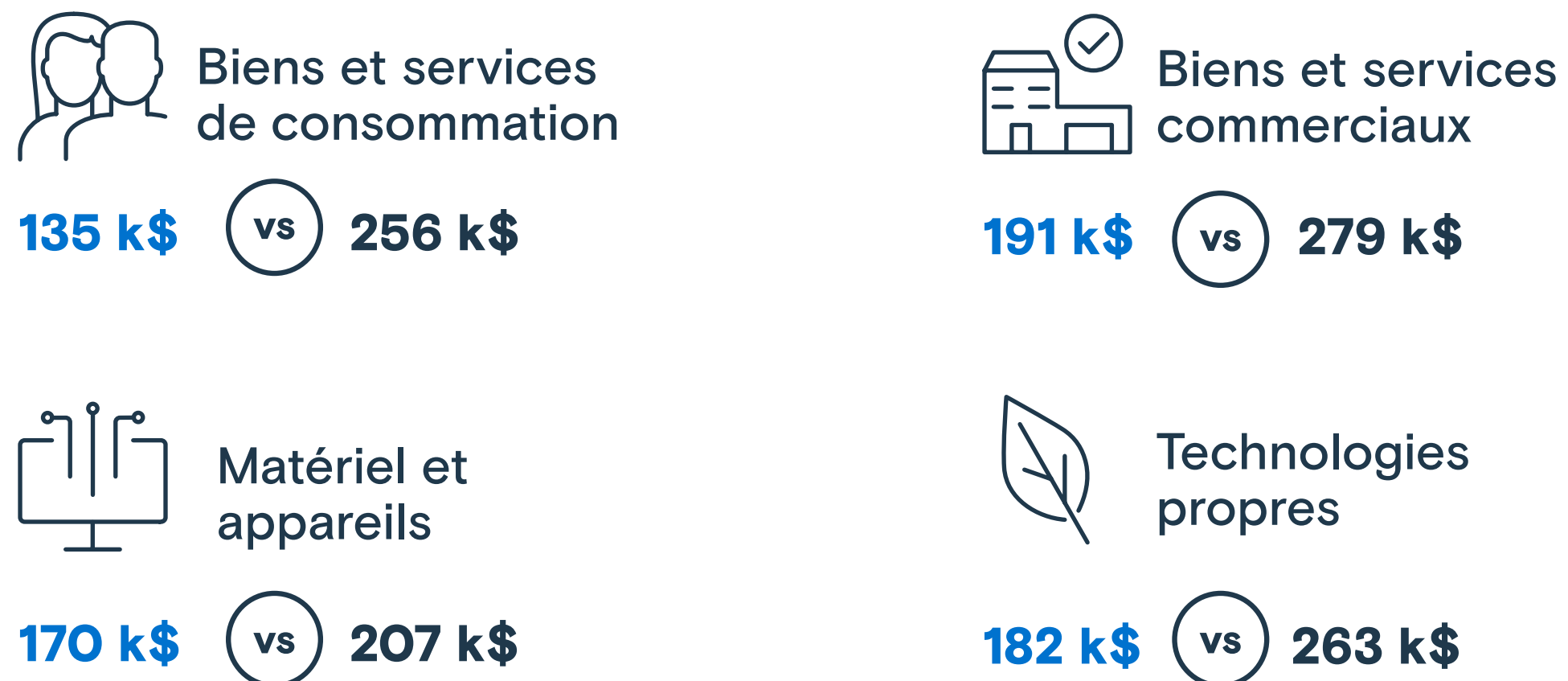
## La rémunération des dirigeants est moins élevée au Canada pour chaque secteur

Nous avons constaté que l'écart de rémunération des dirigeants existe dans tous les secteurs (graphique 5). Ceux des biens et services commerciaux et des technologies propres offrent aux dirigeants les salaires les plus élevés dans les deux pays<sup>4</sup>. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que le secteur des biens et services commerciaux génère des marges plus élevées, tandis que celui des technologies propres nécessite des dirigeants spécialisés, qui sont de ce fait en mesure d'obtenir des niveaux de rémunération plus élevés.

### Graphique 5

Rémunération moyenne des dirigeants, selon le secteur d'activité

Canada  
États-Unis



#### 4. Définitions des secteurs

Biens et services de consommation : Produits ou services technologiques conçus pour être achetés ou utilisés principalement par les consommateurs.  
Biens et services commerciaux : Produits ou services technologiques achetés ou utilisés principalement par une entreprise.  
Matériel et appareils : Tous les produits matériels ou appareils, y compris les composants informatiques et de télécommunications, les semi-conducteurs et autres.  
Technologies propres : Énergie verte, énergies renouvelables et autres technologies propres.

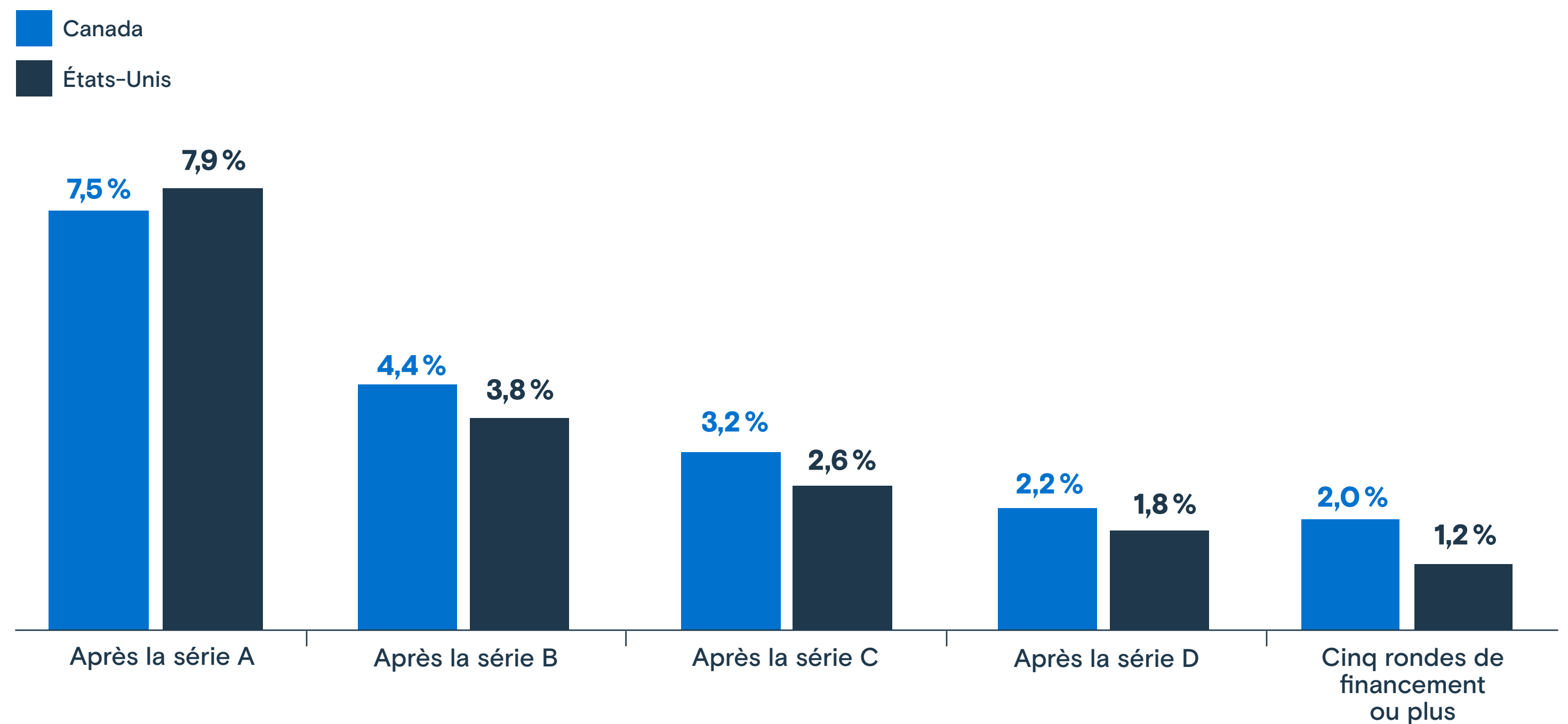


## La différence entre le niveau de participation au Canada et aux É.-U. est marginale

La rémunération des dirigeants dans les entreprises de technologie en démarrage est généralement une combinaison de salaires et de participation. La différence entre le niveau de participation aux É.-U. et au Canada, par stade de financement, semble marginale (graphique 6). Il est intéressant de noter que les dirigeants canadiens semblent conserver une participation légèrement plus importante au fur et à mesure que l'entreprise franchit les étapes du financement.

Graphique 6

Participation moyenne des dirigeants, selon l'étape de financement



## Partie 2

# Prise en compte des caractéristiques des entreprises et des dirigeants dans l'écart de rémunération entre le Canada et les É.-U.

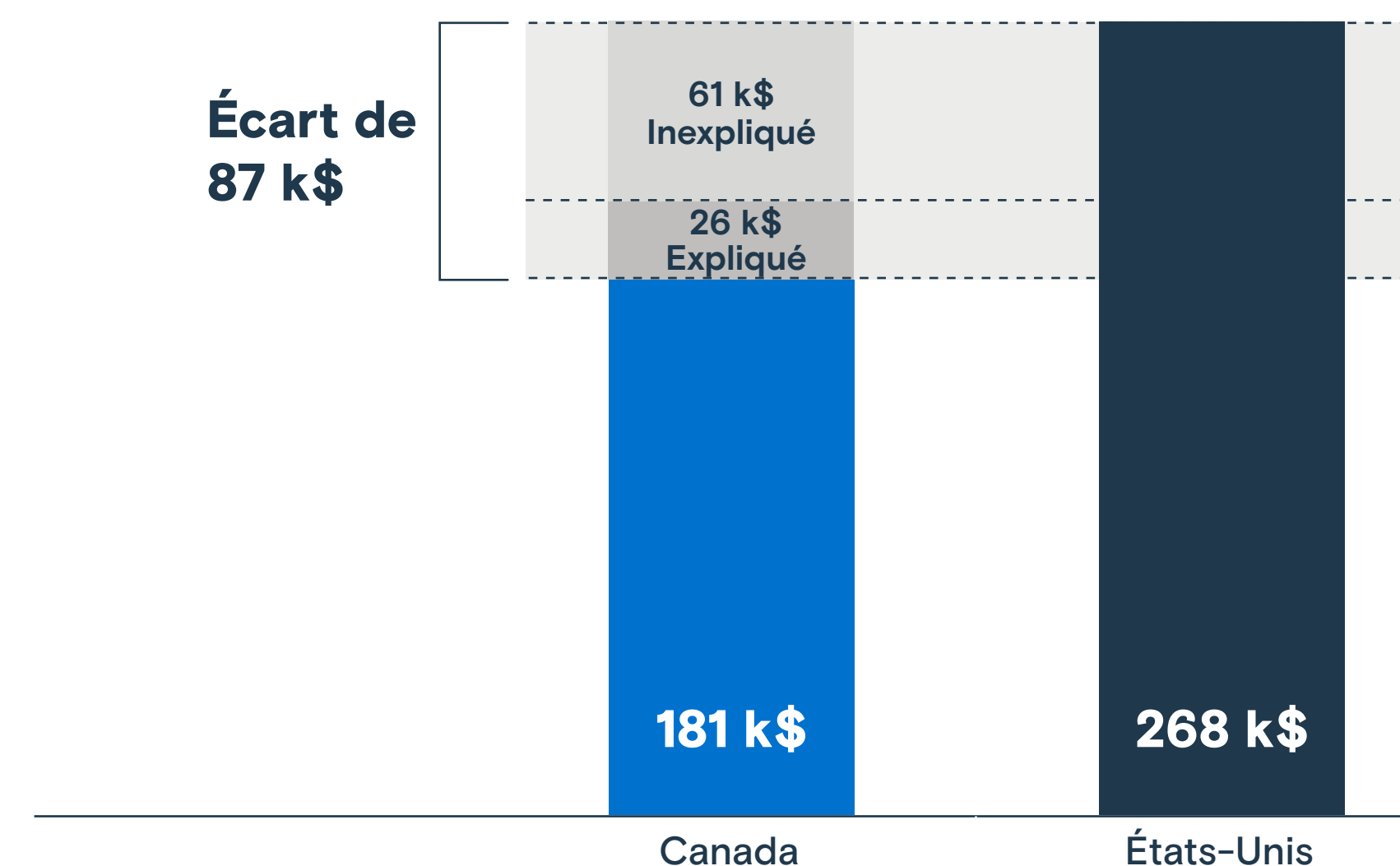
Pour comprendre dans quelle mesure l'écart de rémunération des dirigeants du secteur technologique peut s'expliquer par des différences structurelles entre le Canada et les É.-U., nous avons appliqué l'analyse de décomposition d'Oaxaca-Blinder<sup>5</sup>. Conformément à cette approche, nous avons décomposé la mesure dans laquelle l'écart est « expliqué » par les caractéristiques des entreprises et des dirigeants et la mesure dans laquelle il est « inexpliqué » et peut-être attribuable à d'autres facteurs<sup>6</sup>.

Après application de contrôles statistiques aux caractéristiques des entreprises et des dirigeants, on constate que les dirigeants canadiens gagnent en moyenne 60 579 \$ de moins dans une entreprise et un poste identiques (graphique 7)<sup>7</sup>. Dans le reste du rapport, nous nous penchons sur cet écart de rémunération inexpliqué.

5. Par exemple, une partie importante de l'écart pourrait être attribuable à la proportion plus élevée de petites entreprises financées par du capital de risque au Canada, par rapport aux É.-U.
6. Voir Ronald OAXACA, "Male-female wage differences in urban labor markets", *International Economic Review*, 14, 693-709, 1973; et Alan S. BLINDER, "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8, 436-455, 1973. Pour une vue d'ensemble pratique de la façon dont les chercheurs de la Banque mondiale mettent en œuvre la décomposition d'Oaxaca-Blinder, voir Owen O'DONNELL, Eddy DOORSLAER, Adam WAGSTAFF et Magnus LINDELOW, *Analyzing Health Equity Using Household Survey Data: A Guide to Techniques and Their Implementation*, Banque mondiale, Washington, D.C., 2008.
7. Le modèle de régression explique 45 % de la variation de la rémunération ( $r^2 = 45\%$ ).

### Graphique 7

Écart de rémunération moyen des dirigeants entre le Canada et les États-Unis





## Partie 3

# Explication de l'écart

Nous croyons que la portion de l'écart de rémunération qui ne peut être expliquée par les caractéristiques des entreprises et celles des personnes peut l'être en partie par trois facteurs importants.

La section qui suit traite plus en profondeur de ces trois facteurs afin d'examiner leur lien avec l'écart de rémunération. Notre objectif n'est pas de rapprocher les différences dans les pratiques salariales, mais plutôt de cerner des explications susceptibles de justifier des recherches futures.

- ① **Un marché du travail serré**
- ② **L'efficacité des entreprises**
- ③ **Les compétences et la scolarité**

# ① Un marché du travail serré

## Les talents en technologie aux É.-U. et au Canada

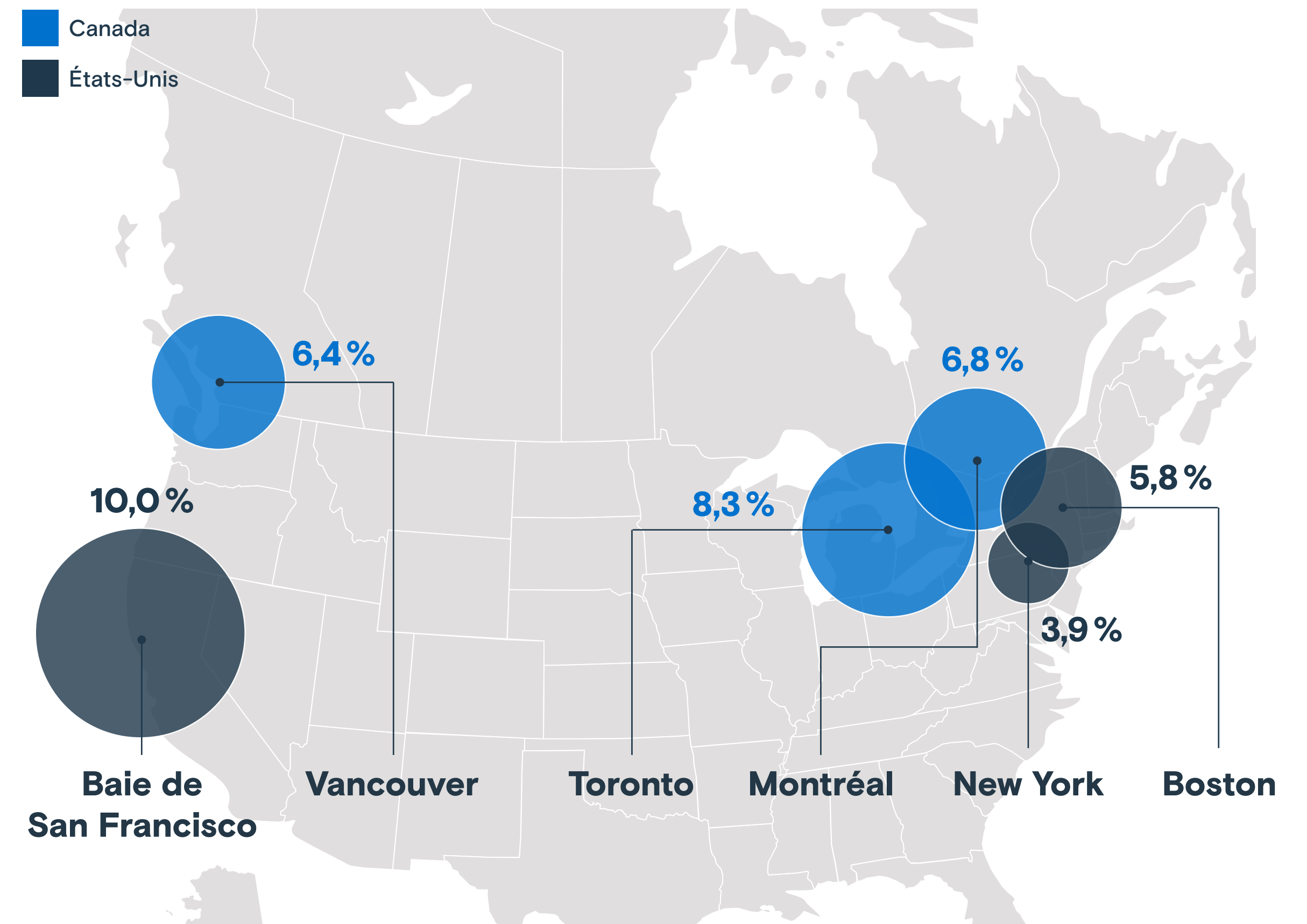
Les travailleurs du secteur de la technologie font partie d'un marché très concurrentiel où l'offre est limitée<sup>8</sup>. Ils représentent 5,2 millions de personnes aux É.-U. et 833 000 au Canada, soit 3,7 % et 5,3 % de tous les travailleurs, respectivement<sup>9</sup>.

Le graphique 8 montre la proportion de l'emploi dans le secteur de la technologie en pourcentage de l'emploi total dans les principaux pôles technologiques aux É.-U. et au Canada. Celle-ci atteint 10 % dans la région de la baie de San Francisco, soit la plus forte concentration des deux pays. Fait intéressant, plusieurs villes canadiennes ont une plus forte concentration d'emplois dans ce secteur que les grandes plaques tournantes américaines, comme Boston et New York<sup>10</sup>.

8. Par « talents en technologie », on entend les personnes employées dans toutes les professions liées à la technologie. Il s'agit de développeurs de logiciels et de programmeurs, de travailleurs en soutien informatique et en gestion de bases de données et de systèmes, de gestionnaires de systèmes informatiques et de systèmes d'information, et de personnes exerçant des professions liées au génie technologique. La catégorie englobe aussi ceux qui travaillent pour des entreprises établies non financées par du capital de risque.  
 9. CBRE Research, *2019 Scoring Tech Talent*, Los Angeles, 2019. [<https://www.cbre.us/research-and-reports/Scoring-Tech-Talent-in-North-America-2019>]  
 10. *Ibid.*

Graphique 8

Emploi dans le secteur de la technologie en pourcentage de l'emploi total dans les principaux pôles technologiques, 2018



Source: CBRE Research, *2019 Scoring Tech Talent*, Los Angeles, 2019. [<https://www.cbre.us/research-and-reports/Scoring-Tech-Talent-in-North-America-2019>]



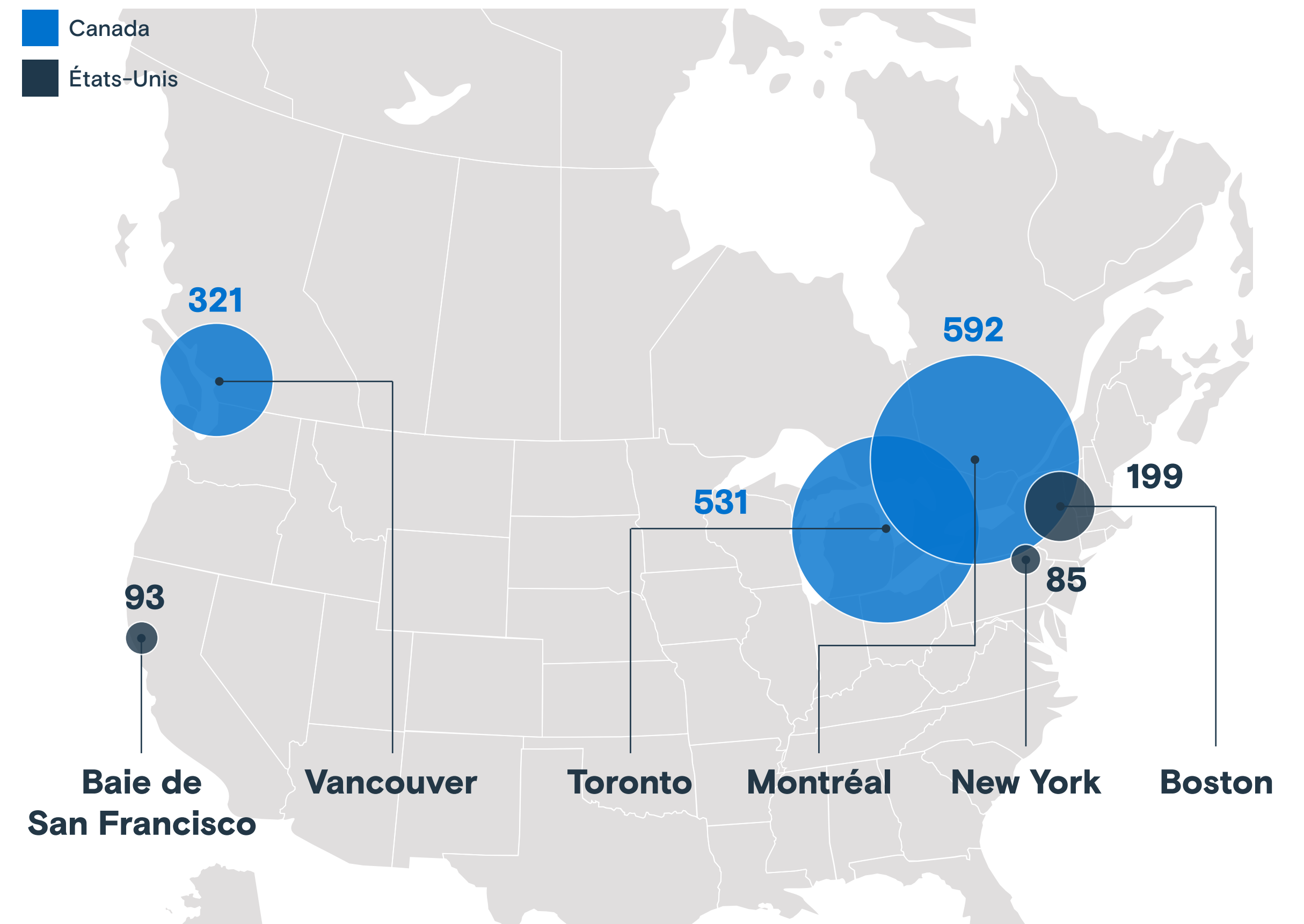
## Les villes canadiennes ont plus de travailleurs en technologie par entreprise en démarrage

L'étroitesse du marché du travail illustre le rapport entre la demande et l'offre de main-d'œuvre dans un marché. Plus le marché du travail est serré, plus il y a d'entreprises qui cherchent à pourvoir des postes par rapport au nombre de travailleurs à la recherche d'un emploi. Dans un marché du travail serré, les entreprises doivent concurrencer pour trouver des employés, ce qui se traduit par une rémunération plus élevée et des augmentations salariales plus rapides. Nous utilisons le ratio des travailleurs de la technologie par entreprise en démarrage établie dans une ville comme indicateur de l'étroitesse du marché du travail.

Les villes canadiennes comptent le plus grand nombre de travailleurs en technologie disponibles par entreprise en démarrage qui y est établie (graphique 9). On peut interpréter cela comme un signe d'étroitesse du marché du travail technologique dans les villes américaines, ce qui contribue à une rémunération globale plus élevée aux É.-U.

### Graphique 9

Travailleurs en technologie disponibles par entreprise en démarrage locale, 2018



Sources: CBRE Research, 2019 Scoring Tech Talent; et une recherche auprès d'entreprises financées par du capital de risque dans les villes susmentionnées, à l'aide de CB Insights.

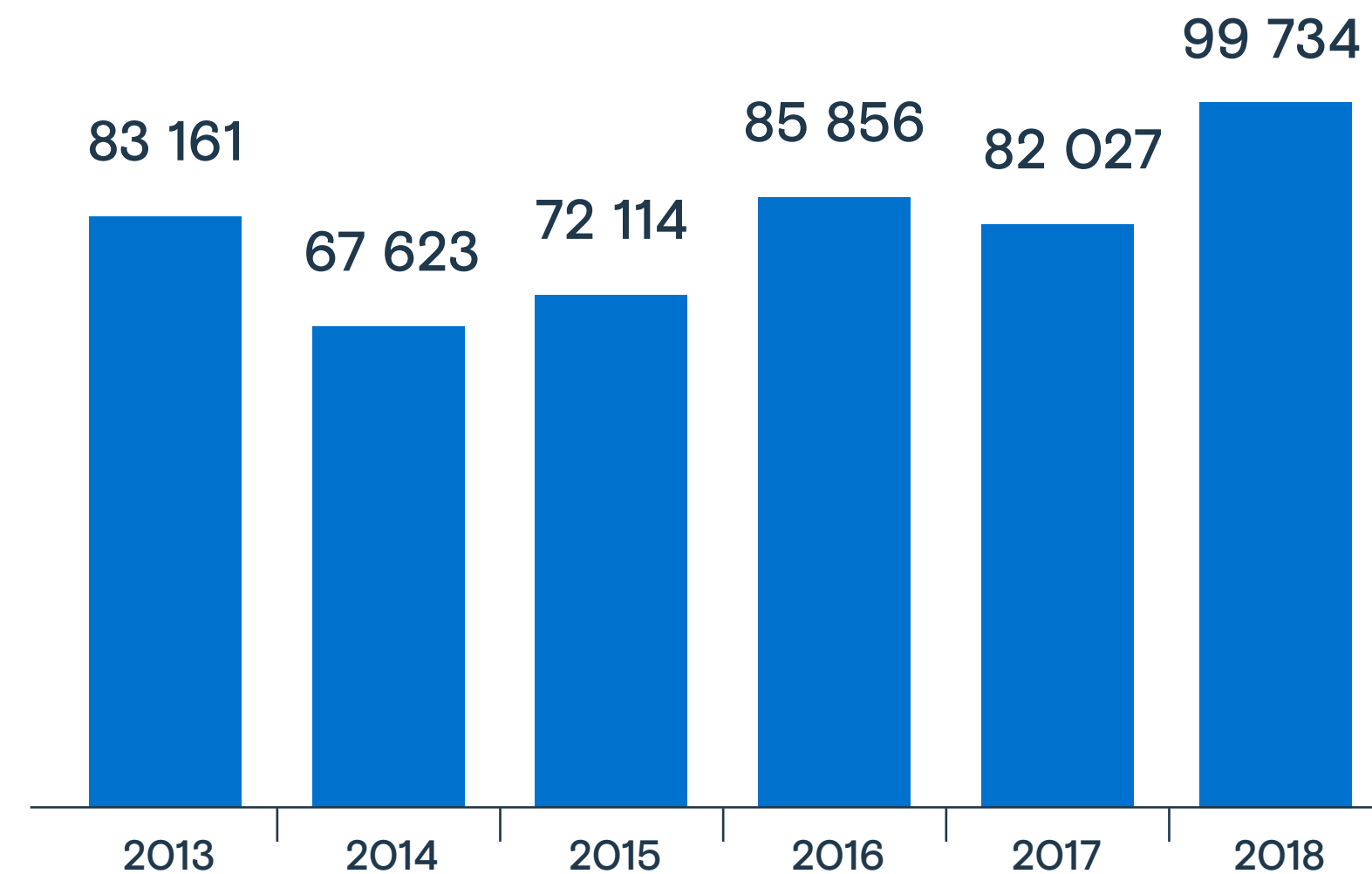
## Le Canada accueille une proportion plus élevée d'immigrants qualifiés que les É.-U.

La politique d'immigration joue également un rôle dans l'offre de talents pour les employeurs. Cela pourrait expliquer en partie le plus grand nombre de travailleurs en technologie disponibles au Canada. En effet, le Canada a des politiques d'immigration plus ouvertes que les É.-U. et a lancé en 2017 la Stratégie en matière de compétences mondiales. Celle-ci vise à accélérer les processus de demande et de dispense de permis de travail pour les travailleurs étrangers qualifiés.

Le graphique 10 montre les prévisions d'immigration du Canada dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral). De plus, le Canada accueille systématiquement plus de travailleurs étrangers qualifiés en pourcentage de sa population que les É.-U. En 2018, par exemple, le Canada a accueilli près de cinq fois plus d'immigrants qualifiés en pourcentage de sa population totale que les É.-U. (graphique 11).

**Graphique 10**

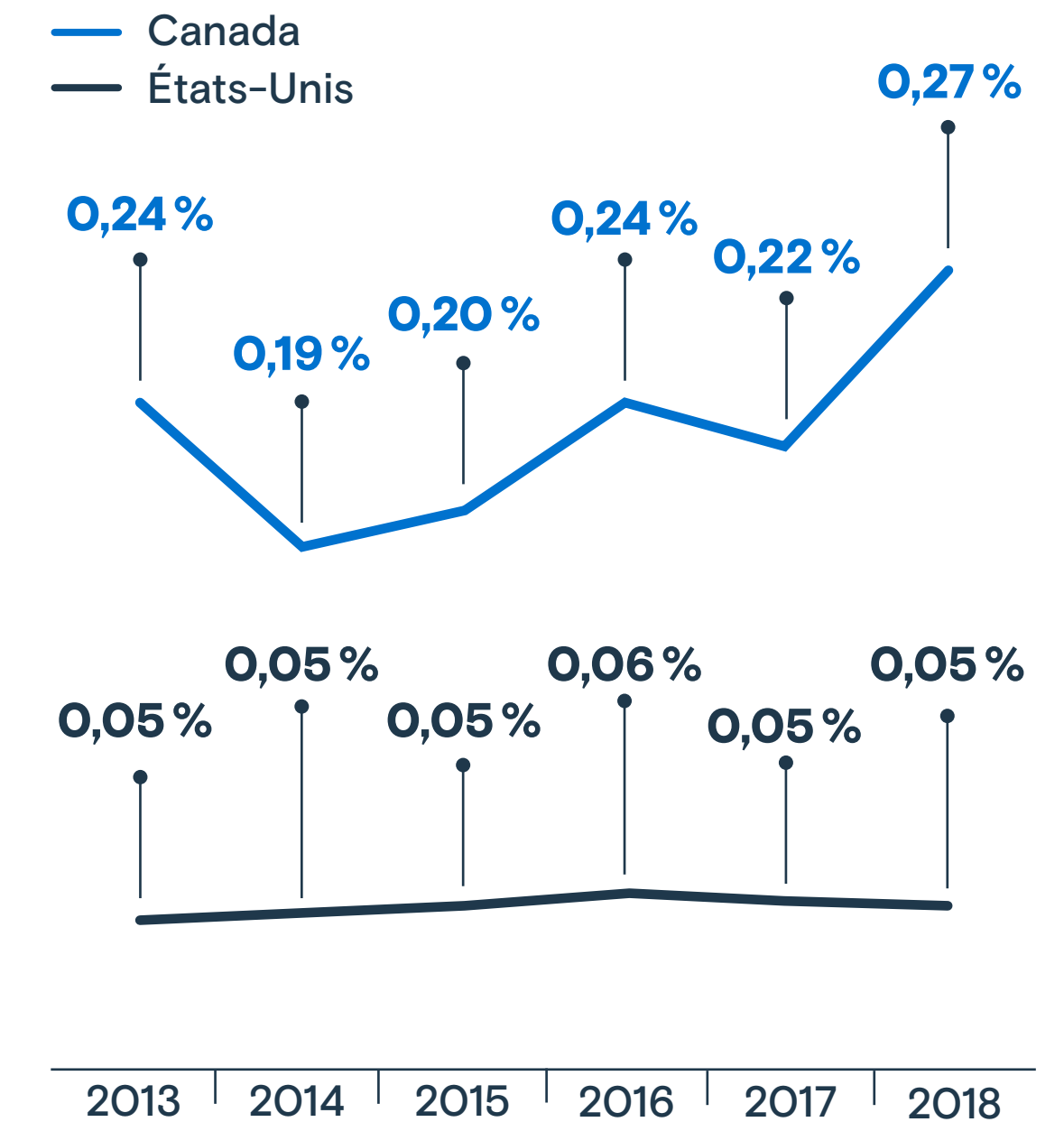
Nouveaux résidents permanents accueillis au Canada en vertu du Programme des travailleurs qualifiés et du Programme des travailleurs de métiers spécialisés



Source: Gouvernement du Canada, *Rapports annuels au Parlement sur l'immigration*, de 2014 à 2019. [<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides.html>]

**Graphique 11**

Nouveaux immigrants qualifiés en pourcentage de la population totale



Sources: Gouvernement du Canada, *Rapports annuels au Parlement sur l'immigration*, de 2014 à 2019; et Département d'État des États-Unis, "Nonimmigrant Visa Statistics". [<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-lawO/visa-statistics/nonimmigrant-visa-statistics.html>]

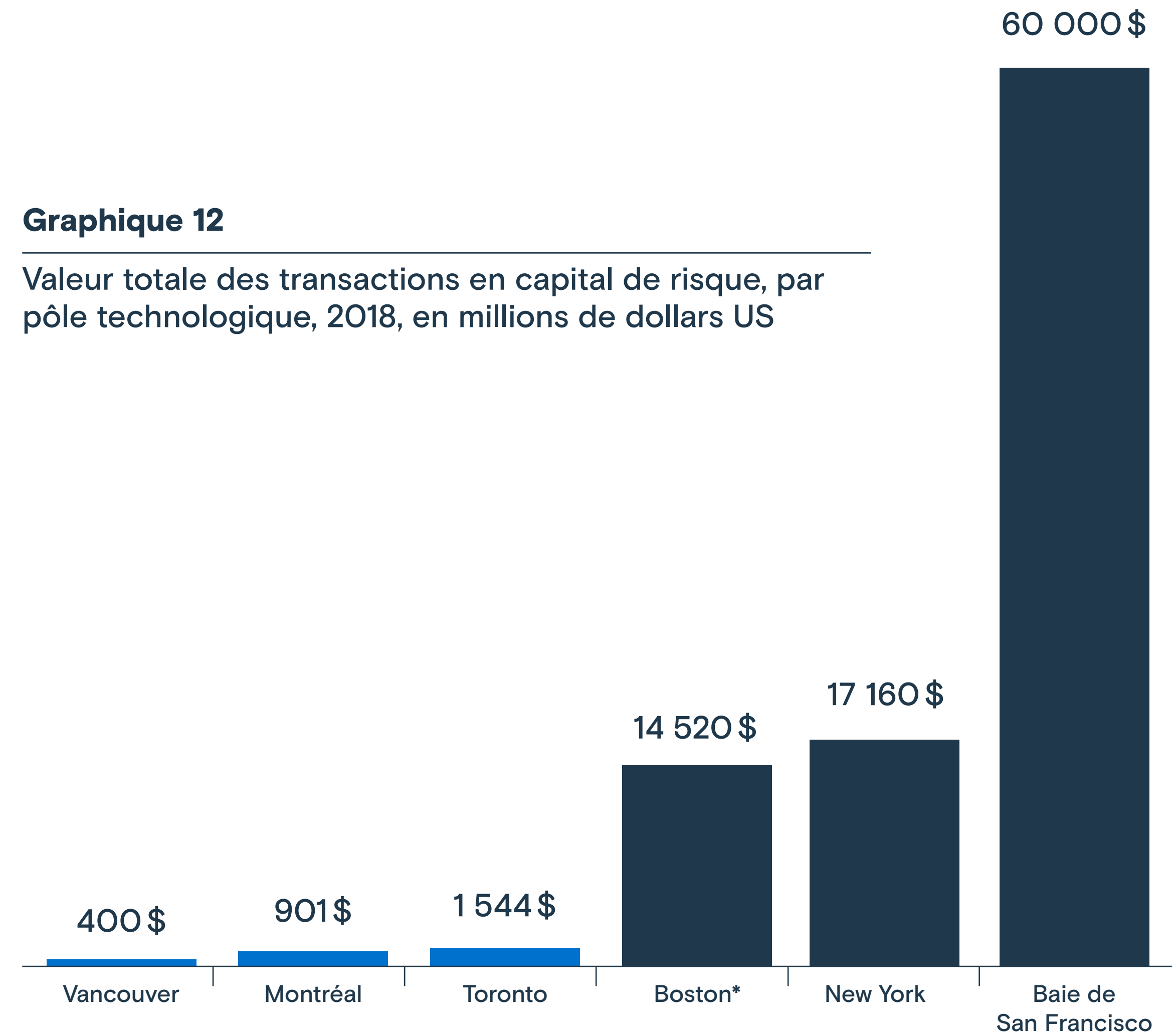
## ② L'efficacité des entreprises

### Les pôles technologiques américains obtiennent beaucoup plus de capital de risque que les pôles canadiens

Comme on l'a indiqué précédemment, les entreprises en démarrage qui mobilisent plus de capital de risque ont tendance à offrir des salaires plus élevés aux dirigeants. Les données montrent que la valeur totale des transactions en capital de risque dans les principaux pôles technologiques américains est beaucoup plus élevée que dans les pôles canadiens (graphique 12).

**Graphique 12**

Valeur totale des transactions en capital de risque, par pôle technologique, 2018, en millions de dollars US



**Sources:** PwC et CB Insights, *MoneyTree Report*, New York, 4<sup>e</sup> trimestre de 2018 [<https://www.cbinsights.com/research/report/venture-capital-q4-2018/>]; et Association canadienne du capital de risque et d'investissement, *Aperçu du marché canadien du capital de risque et du capital de développement*, Toronto, 2018. [<https://www.cvca.ca/reports/vc-pe-canadian-market-overview-q4-2018/>]

\*Représente la valeur totale des transactions pour l'ensemble de la Nouvelle-Angleterre.



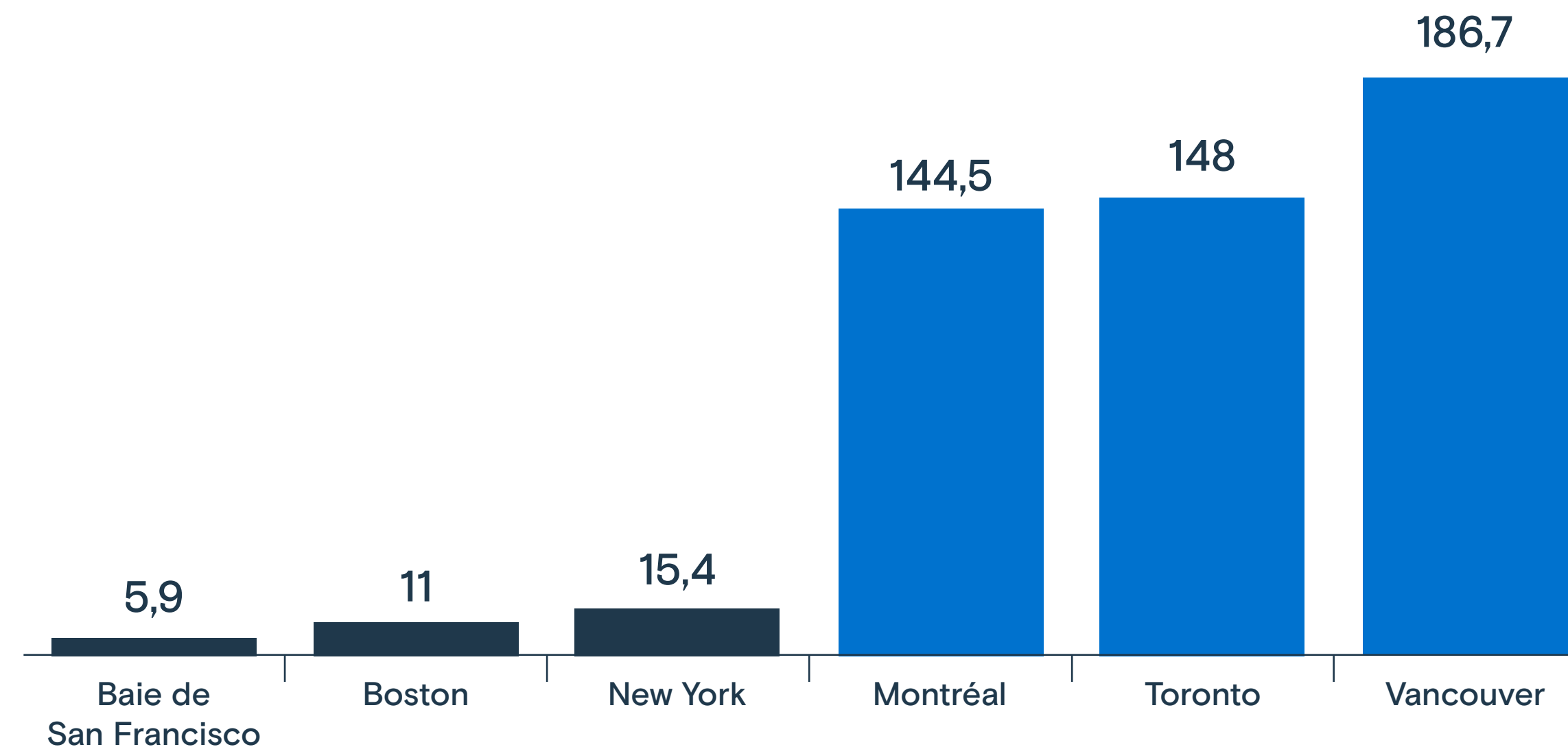
## Les villes canadiennes ont plus de travailleurs du secteur technologique par rapport au capital de risque mobilisé

Le ratio des employés du secteur de la technologie établis localement par rapport au capital de risque mobilisé est beaucoup plus élevé au Canada que dans les pôles technologiques américains (graphique 13)<sup>11</sup>. Le nombre d'employés par dollar de capital de risque mobilisé pourrait être considéré comme un indicateur de rendement clé pour mesurer l'efficacité d'une entreprise. En effet, plus le ratio est faible, plus l'entreprise est efficace dans l'affectation des ressources, ce qui peut accroître l'argent disponible pour la rémunération des dirigeants ou les primes basées sur le rendement.

11. Le nombre total de travailleurs du secteur technologique par ville est un agrégat de tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent pour des entreprises établies non financées par du capital de risque. Par conséquent, les données relatives au nombre d'employés par investissement en capital de risque que nous présentons ici sont surestimées. Nous pensons que les villes américaines auraient encore un ratio plus faible d'employés par rapport aux montants de capital de risque recueillis si nous ne prenions en compte que les employés des entreprises financées au moyen de capital de risque, car les villes américaines abritent davantage de grandes entreprises technologiques établies qui emploient un grand nombre de travailleurs. Source : PitchBook.com (consulté en novembre 2019).

### Graphique 13

Travailleurs en technologie disponibles par rapport au capital de risque (millions de dollars) mobilisé dans les grands pôles technologiques, 2018



Sources: CBRE Research, 2019 Scoring Tech Talent; PwC et CB Insights, MoneyTree Report, 4<sup>e</sup> trimestre de 2018; et Association canadienne du capital de risque et d'investissement, Aperçu du marché canadien du capital de risque et du capital de développement, 2018.



## ③ Les compétences et la scolarité

Les É.-U. ont un historique de plus grande tolérance que le Canada face aux inégalités de revenu, surtout si celles-ci sont dues à des différences dans les compétences, les talents ou le rendement<sup>12</sup>. Dans ce contexte, les dirigeants américains hautement qualifiés et instruits bénéficient d'une prime de salaire basée sur leur rendement.

Les compétences, la scolarité et l'expérience sont des déterminants clés de la rémunération<sup>13,14,15</sup>. Les personnes qualifiées sont plus productives et devraient donc être mieux payées. Toutefois, nous ne pouvons pas dire avec certitude si la rémunération est moins élevée au Canada parce que ces facteurs sont plus faibles ou, à l'inverse, si

ces facteurs sont plus faibles parce que les dirigeants plus compétents, plus instruits et plus expérimentés migrent aux É.-U. à la recherche d'une rémunération plus élevée.

Malheureusement, l'information relative à l'âge, à la scolarité, à l'expérience ou au rendement des dirigeants n'est pas disponible dans notre ensemble de données. Aux fins de notre étude, nous avons supposé que ces caractéristiques étaient semblables dans les deux pays. Ces données nous permettraient de les prendre en compte, ce qui pourrait aider à expliquer une portion plus importante de l'écart de rémunération.

12. Martin J. CONYON et Kevin J. MURPHY, "The Prince and the Pauper? CEO Pay in the United States and United Kingdom", *The Economic Journal*, 110(467), F640-F671.

13. Jacob MINCER, *Schooling, Experience, and Earnings*, NBER Press, New York, 1974.

14. Stephen G. DONALD, David GREEN et Harry Paarsch, "Differences in wage distributions between Canada and the United States: An application of a flexible estimator of distribution functions in the presence of covariates", *The Review of Economic Studies*, 67(4), 609-633, 2000.

15. Doris WEICHELBAUMER et Rudolf WINTER-EBNER, "A meta-analysis of the international gender wage gap", *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511, 2005.





# Un chef de file mondial émergent en technologie

Nous avons constaté que le dirigeant canadien moyen du secteur de la technologie est rémunéré à un taux inférieur de 87 000 \$ à celui de son homologue des É.-U. Après avoir tenu compte des caractéristiques des entreprises et des dirigeants, l'écart diminue à 60 579 \$.

Selon nous, trois facteurs peuvent expliquer l'écart entre les deux pays. 1. Avec plus de travailleurs en technologie par entreprise en démarrage, le marché du travail est moins serré au Canada, en partie à cause des politiques d'immigration plus ouvertes. 2. Les entreprises des É.-U. mobilisent

en moyenne plus de capital de risque, ce qui contribue à une rémunération plus élevée. 3. Les travailleurs américains du secteur de la technologie sont peut-être plus instruits et plus expérimentés, mais le manque de données limite notre capacité d'approfondir la recherche à ce sujet.

Des études antérieures de BDC ont révélé que les entreprises canadiennes font incontestablement face à de sérieux défis liés aux talents. Toutefois, cette analyse met plutôt en évidence le fait que les entreprises technologiques américaines en démarrage

étaient peut-être confrontées à des défis d'embauche encore plus grands avant que la COVID-19 ne déstabilise l'économie mondiale. Le présent rapport évalue également l'état de la rémunération aux É.-U. et au Canada au sommet de l'écosystème. Bien que nous ignorions ce que l'avenir nous réserve, nous espérons que ce document sera utile pour évaluer la reprise du secteur du capital de risque.

Nous tenons à souligner que, à mesure que le monde sortira de la crise, les salaires moins généreux ne devraient pas occulter le fait

que le Canada est un leader mondial émergent en technologie. L'abondance de travailleurs qualifiés et la possibilité pour les entreprises de prendre de l'expansion à moindre coût offrent aux entrepreneurs et aux investisseurs plusieurs occasions.



# Données et méthodologie

**Ce rapport présente une comparaison exhaustive des pratiques de rémunération au Canada et aux É.-U. avant la pandémie de COVID-19.**

Nos résultats sont basés sur des mesures comparables de la rémunération des dirigeants et des primes incitatives. Nous avons utilisé des microdonnées détaillées pour 2018 provenant de Advanced-HR, un fournisseur de premier plan d'outils de planification et de données sur la rémunération avant un premier appel public à l'épargne. Celui-ci collabore avec plus

de 180 investisseurs et de 3 000 entreprises privées pour produire Option Impact, la plus importante base de données du monde sur la rémunération dans les entreprises privées financées par du capital de risque<sup>16</sup>. Une grande partie des données sous-jacentes concernant le secteur du capital de risque au Canada a été fournie par l'Association canadienne du capital de risque et d'investissement (CVCA). Nous sommes reconnaissants à la CVCA de son aide et de son soutien dans le cadre de ce projet.

BDC Capital a analysé les écarts

de rémunération en utilisant la régression logistique tout en tenant compte de facteurs comme la taille des entreprises, les secteurs d'activité, les revenus, les stades de développement et d'autres caractéristiques des entreprises et des dirigeants<sup>17</sup>. La nature de l'ensemble de données ne nous a pas permis de tenir compte de facteurs individuels tels que l'âge, l'expérience et la scolarité. Par conséquent, cette analyse a été fondée sur l'hypothèse clé selon laquelle les facteurs individuels sont répartis de façon identique aux É.-U. et au Canada. Nous avons défini la

rémunération totale comme étant la somme du salaire de base et des primes incitatives. Tous les revenus sont indiqués en dollars américains. Nous avons converti les montants canadiens en utilisant le taux de change assurant la parité des pouvoirs d'achat afin de tenir compte du coût de la vie. Pour éviter les problèmes liés aux valeurs aberrantes, nous avons retiré de l'ensemble de données la tranche de 0,1 % des revenus les plus élevés<sup>18</sup>.

16. Option Impact est une enquête continue sur la trésorerie et la participation qui donne aux entreprises un accès complet et gratuit à la base de données en échange de la tenue à jour de leur information dans le système. Pour en savoir plus, visitez [www.advanced-hr.com](http://www.advanced-hr.com) (en anglais) ou envoyez un courriel à Advanced-HR à [customersupport@advanced-hr.com](mailto:customersupport@advanced-hr.com).

17. Les variables de contrôle comprenaient le secteur, les capitaux mobilisés, les rondes de financement, les revenus, le nombre d'employés, le stade de développement, la maturité de l'entreprise, la productivité, le pourcentage d'actions dilutives, le niveau du poste, le statut d'employé à temps plein ou à temps partiel et le statut de fondateur.

18. La taille de l'échantillon était de 8 913 pour les É.-U. et de 649 pour le Canada.





BDC Capital est l'investisseur en capital de risque le plus important au Canada. Il intervient à toutes les étapes du cycle de développement d'une entreprise, du démarrage à l'expansion.

Apprenez-en plus sur [bdc.ca/cr](https://bdc.ca/cr).

BDC Capital est partenaire fondateur de Prospect, le plus important site au Canada d'affichage d'emplois dans les entreprises en démarrage. Prospect publie chaque trimestre des rapports (en anglais) sur l'offre et la demande de talents au Canada.

Pour en savoir davantage et accéder au plus récent rapport, [cliquez ici](#).

**bdc**   
**financement.**  
**conseil.**  
**savoir-faire.**

**Pour plus d'information**

1-888-INFO-BDC (1-888-463-6232)  
[info@bdc.ca](mailto:info@bdc.ca)  
[bdc.ca](https://bdc.ca)

This document is also available in English.

ISBN : 978-1-989306-51-2  
ST-EXECCOMPVC-F2009