La Corporation People
Rapport sur la transparence salariale

Renseignements sur l'employeur

Employeur:	La Corporation People
Adresse:	1403, boulevard Kenaston, Winnipeg (Manitoba)
Année de déclaration:	2026
Période visée:	Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025
Code SCIAN:	52 – Finance et assurances
Nombre d'employés:	50 à 299

Introduction et objectif du rapport

La *Pay Transparency Act* (Loi sur la transparence salariale) de la Colombie-Britannique et son règlement d'application, le *Pay Transparency Regulation* (Règlement sur la transparence salariale), exigent que les employeurs sous réglementation provinciale divulguent certains renseignements sur la rémunération et publient chaque année un rapport sur les écarts de rémunération entre les genres. Il s'agit de la première année où notre organisation atteint le seuil d'employés qui nous oblige à participer à cette déclaration.

Incidences sur notre rapport

Le présent rapport examine la rémunération de notre effectif en Colombie-Britannique, qui comprend des employés occupant différents types de postes et à divers niveaux, allant des postes de niveau débutant aux postes de haute direction.

Une part importante de la croissance de notre organisation découle d'acquisitions. Bien que celles-ci aient permis de renforcer notre expertise et d'élargir nos capacités, elles nous obligent également à examiner et à harmoniser nos pratiques en matière de rémunération globale. L'examen et l'harmonisation des programmes de rémunération de plus de 90 entreprises acquises, dans le but de les intégrer à un cadre unique et cohérent, représentent un travail considérable que nous poursuivons. Dans ce contexte, nous continuons d'harmoniser tous les éléments de la rémunération globale, notamment les structures salariales et les programmes incitatifs, afin de favoriser une expérience employé juste, concurrentielle et uniforme à l'échelle de l'organisation.

Analyse

Le présent rapport a été préparé conformément aux lignes directrices et aux définitions prévues par la *Pay Transparency Act* et le *Pay Transparency Regulation* de la Colombie-Britannique. Il présente les écarts de rémunération horaire, les écarts relatifs aux primes ainsi que les quartiles de rémunération de notre effectif dans l'ensemble de nos segments de clientèle en Colombie-Britannique.

Pour 2025, nous n'avons aucune donnée sur la rémunération spéciale ou les heures supplémentaires à déclarer.

Le rapport porte sur 126 employés, dont 33 % ont indiqué un genre autre que masculin ou féminin ou n'ont pas fourni cette information. Cette situation limite notre capacité à interpréter les écarts de rémunération selon le genre pour l'ensemble de la population visée par le rapport.

Les écarts moyens et médians déclarés reflètent la rémunération de différents postes, secteurs d'activité et structures de rémunération. À eux seuls, ils ne permettent pas de déterminer si les employés reçoivent une rémunération égale pour un travail comparable.

Définitions

Catégories de genre aux fins de la transparence salariale en Colombie-Britannique : Homme, Femme, Non binaire (y compris bispirituel), Préfère ne pas répondre/Inconnu

Moyenne : La moyenne est calculée en additionnant toutes les valeurs, puis en divisant le résultat par le nombre total de valeurs.

Médiane : La médiane correspond à la valeur centrale lorsque toutes les valeurs sont classées de la plus élevée à la plus faible.

Quartile de rémunération : Désigne le pourcentage de chaque genre dans chacun des quatre groupes de taille égale établis en fonction de la rémunération horaire.

Rémunération ordinaire : La rémunération ordinaire, ou salaire, correspond au montant versé pour les heures travaillées avant les retenues.

Prime : Une prime correspond à toute rémunération additionnelle versée à un employé.

Seuil : Les données sur la rémunération selon le genre et certaines statistiques sont automatiquement supprimées lorsqu'une catégorie de genre compte moins de **10 personnes**.

Rémunération horaire

Écart moyen de rémunération horaire – rémunération ordinaire

Pour chaque 1,00 $ gagné par les hommes au titre de la rémunération horaire ordinaire moyenne, les femmes ont gagné 0,89 $ (11 % de moins) et les employés de la catégorie « Inconnu ou préfère ne pas répondre » ont gagné 0,97 $ (3 % de moins).

Écart médian de rémunération horaire – rémunération ordinaire

Pour chaque 1,00 $ gagné par les hommes au titre de la rémunération horaire ordinaire médiane, les femmes ont gagné 0,83 $ (17 % de moins) et les employés de la catégorie « Inconnu ou préfère ne pas répondre » ont gagné 0,83 $ (17 % de moins).

Primes

Pourcentage d'employés ayant reçu une prime

Au cours de la période visée par le rapport, 64 % des hommes, 58 % des femmes et 59 % des employés de la catégorie « Inconnu ou préfère ne pas répondre » ont reçu une prime.

Prime moyenne

Pour chaque 1,00 $ reçu par les hommes en prime moyenne, les femmes ont reçu 0,73 $ (27 % de moins) et les employés de la catégorie « Inconnu ou préfère ne pas répondre » ont reçu 3,91 $ (291 % de plus) en prime moyenne.

Prime médiane

Pour chaque 1,00 $ reçu par les hommes en prime médiane, les femmes ont reçu 1,29 $ (29 % de plus) et les employés de la catégorie « Inconnu ou préfère ne pas répondre » ont reçu 3,44 $ (244 % de plus) en prime médiane.

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération

Les quartiles de rémunération ont été ajustés afin de supprimer les catégories de genre comptant moins de dix (10) employés.

Quartile supérieur de la rémunération horaire (rémunération la plus élevée)

Hommes : 48 %
Préfère ne pas répondre/Inconnu : 52 %

Quartile médian supérieur de la rémunération horaire

Hommes : 42 %
Femmes : 58 %

Quartile médian inférieur de la rémunération horaire

Femmes : 100 %

Quartile inférieur de la rémunération horaire (rémunération la plus faible)

Femmes : 48 %
Préfère ne pas répondre/Inconnu : 52 %

Le présent rapport constitue un point de départ. Compte tenu de la petite taille de l’échantillon et de la proportion élevée d’employés visés par ce rapport qui ont choisi de ne pas divulguer leur genre ou qui n’ont pas fourni cette information, un examen et une analyse plus approfondis sont nécessaires afin de mieux comprendre les écarts potentiels. Notre objectif est d’examiner et de mieux comprendre les facteurs qui contribuent aux écarts relevés.