OCRI · CIRO

Organisme canadien de réglementation des investissements

Canadian Investment Regulatory Organization

Rapport sur la transparence salariale

L'Organisme canadien de réglementation des investissements (OCRI) est l'organisme d'autoréglementation pancanadien chargé de surveiller les courtiers en placement, les courtiers en épargne collective et les opérations effectuées sur les marchés des titres de capitaux propres et des titres de créance au Canada. Conformément à la *Pay Transparency Act* de la Colombie-Britannique, l'OCRI publie son premier rapport sur la transparence salariale, lequel porte sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2025. Le rapport présente de l'information sur la rémunération des employés de l'OCRI en Colombie-Britannique pour la période visée. Dans le cadre du processus de production du rapport, les employés ont été invités à confirmer volontairement leur identité de genre, conformément à la *Gender and Sex Data Standard* de la Colombie-Britannique, afin de favoriser une démarche uniforme et inclusive en matière de collecte et de communication des renseignements sur le genre.
Durant la période visée, l'OCRI comptait 63 employés en Colombie-Britannique, dont 35 (55,6 %) s'identifiaient comme des femmes et 28 (44,4 %) s'identifiaient comme des hommes. Le présent rapport expose les résultats de l'analyse de la transparence salariale effectuée par l'OCRI conformément aux exigences provinciales en matière de déclaration. Il vise à accroître la transparence et à favoriser une meilleure compréhension des écarts de rémunération entre les genres au sein de l'organisme.

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	ORGANISME CANADIEN DE RÉGLEMENTATION DES INVESTISSEMENTS CANADIAN INVESTMENT REGULATORY ORGANIZATION
Adresse :	BAY ADELAIDE NORTH, 40, RUE TEMPERANCE, BUREAU 2600, TORONTO (ONTARIO)
Année de déclaration :	2026
Période :	Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025
Code SCIAN :	52 – Finances et assurances
Nombre d'employés :	300 à 999

Rémunération horaire

Écart de rémunération horaire moyen[1]



Dans l'organisme, la rémunération horaire moyenne des femmes est inférieure de 4 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de rémunération horaire moyenne gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,96 $. *

Écart de rémunération horaire médian[2]



Dans l'organisme, la rémunération horaire médiane des femmes est inférieure de 4 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de rémunération horaire médiane gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,96 $. *

Rémunération des heures supplémentaires

Rémunération moyenne des heures supplémentaires[3]

Cette mesure ne peut être présentée, car les données sont insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Rémunération médiane des heures supplémentaires[4]

Cette mesure ne peut être présentée, car les données sont insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées[5]

Cette mesure ne peut être présentée, car les données sont insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées[6]

Cette mesure ne peut être présentée, car les données sont insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Pourcentage d'employés de chaque catégorie de genre ayant reçu une rémunération pour des heures supplémentaires

Cette mesure ne peut être présentée, car les données sont insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.

Notes explicatives

1. L'« écart de rémunération horaire moyen » désigne l'écart de rémunération entre les groupes de genres, calculé en fonction de la rémunération moyenne. La rémunération horaire ne comprend pas les primes ni la rémunération des heures supplémentaires.
2. L'« écart de rémunération horaire médian » désigne l'écart de rémunération entre les groupes de genres, calculé en fonction de la rémunération médiane pour chaque groupe. La rémunération horaire ne comprend pas les primes ni la rémunération des heures supplémentaires.
3. La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » désigne la moyenne de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
4. La « rémunération médiane des heures supplémentaires » désigne le point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
5. Le « nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées » désigne la moyenne du nombre d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.
6. Le « nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées » désigne le point médian du nombre d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

Primes

Montant moyen des primes[7]



Dans l'organisme, le montant moyen des primes touchées par les femmes est supérieur de 9 % à celui des hommes. Pour chaque dollar de prime moyenne touché par les hommes, les femmes touchent 1,09 $. *

Montant médian des primes[8]

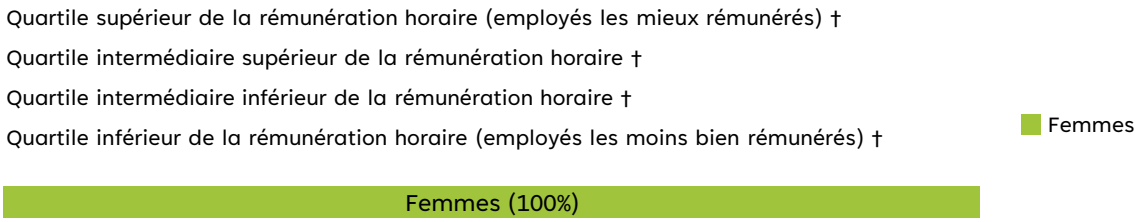


Dans l'organisme, le montant médian des primes touchées par les femmes est supérieur de 3 % à celui des hommes. Pour chaque dollar de prime médiane touché par les hommes, les femmes touchent 1,03 $. *

Pourcentage d'employés de chaque catégorie de genre ayant touché une prime



Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération[9]



Dans l'organisme, les femmes occupent 100 % des postes les moins bien rémunérés.

† Les données de ce quartile de rémunération ont été masquées pour les catégories de genre comptant moins de dix (10) employés.

Notes explicatives

7. Le « montant moyen des primes » désigne la moyenne des montants des primes touchées par chaque groupe.
8. Le « montant médian des primes » désigne le point médian des montants des primes touchées par chaque groupe.
9. Le « quartile de rémunération » désigne le pourcentage de chaque genre au sein de quatre groupes de même taille déterminés en fonction de leur rémunération horaire.

* Conformément à la *Pay Transparency Act* et aux règles relatives aux rapports conçues pour protéger l'anonymat et la vie privée des répondants, une ou plusieurs catégories de genre ont été exclues parce que les données étaient insuffisantes pour satisfaire aux exigences de divulgation.