RAPPORT SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

Colombie-Britannique

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	Desjardins Sécurité financière
Adresse :	200, rue des Commandeurs, Lévis (Québec) G6V 6R2
Année de déclaration :	2025
Période visée :	Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025
Code SCIAN :	52 – Finances et assurances
Nombre d'employés :	De 50 à 299

À propos de ce rapport

Conformément à la loi sur la transparence salariale (Pay Transparency Act) de la Colombie-Britannique, les employeurs sous réglementation provinciale comptant 50 employés ou plus sont tenus de produire et de publier annuellement un rapport sur la transparence salariale. Ce rapport offre un portrait de la représentation des genres et de la rémunération au sein de Desjardins Sécurité financière pour ses employés de la Colombie-Britannique. Il comprend les indicateurs requis par la législation en matière de transparence salariale, notamment la rémunération horaire, les heures supplémentaires et les primes versées.

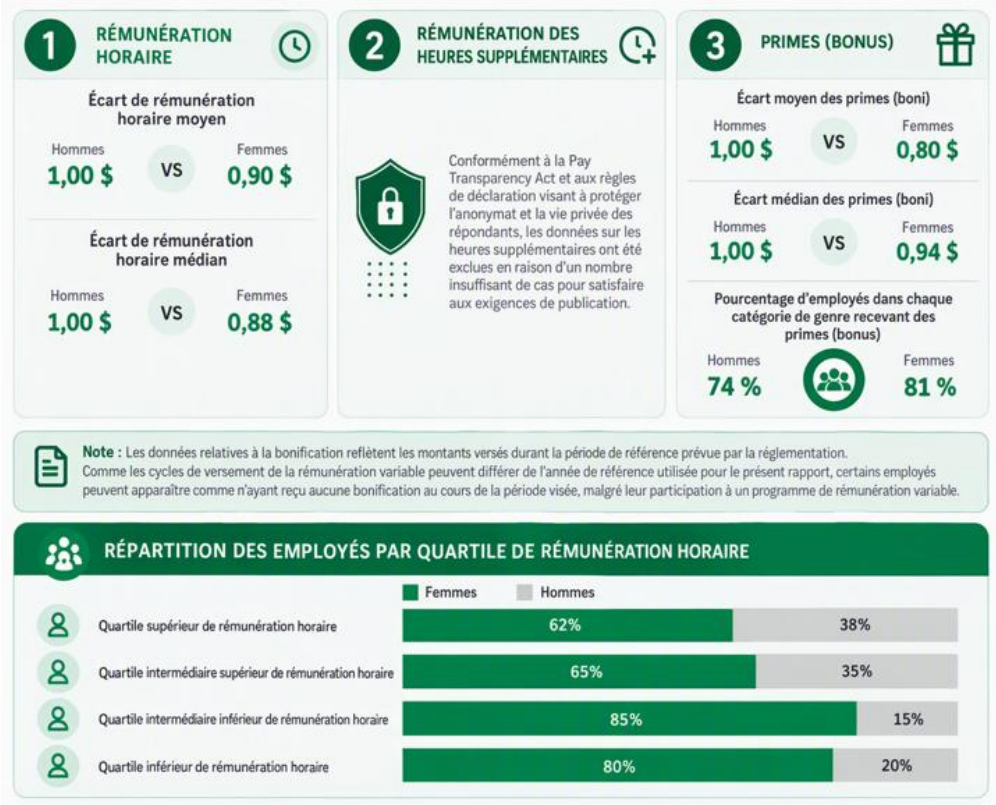
Les résultats présentés dans ce rapport doivent être interprétés dans le contexte des indicateurs de la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique. Contrairement à l'équité salariale, qui vise une rémunération comparable pour des emplois de valeur équivalente, ces indicateurs mesurent les écarts de rémunération moyenne et médiane entre les femmes et les hommes à l'échelle de l'organisation, sans tenir compte du poste occupé et du niveau salarial. Ainsi, des écarts peuvent être observés même lorsque les pratiques de rémunération sont équitables, notamment en raison de la représentation des genres dans les différents secteurs d'activité, niveaux de responsabilité ou familles d'emplois.

Chez Desjardins Sécurité financière, nous nous engageons à offrir une rémunération juste, équitable et concurrentielle. Nos programmes de rémunération reposent sur des principes rigoureux d'équité interne et externe et font l'objet d'un suivi régulier afin de nous assurer que les décisions en matière de rémunération sont prises de façon objective et cohérente et qu'elles sont fondées sur des critères liés à l'emploi. Nos politiques et nos pratiques de rémunération sont conçues pour que les employés soient rémunérés équitablement en fonction de leurs responsabilités, de leur ancienneté, de leur rendement, de leurs compétences et de leur expérience. Elles contribuent également à prévenir la discrimination fondée sur le genre et à favoriser l'équité au sein de l'organisation. **Ainsi, les femmes et les hommes qui occupent un même emploi sont rémunérés selon des principes et des critères identiques**. Cette approche

contribue à soutenir une rémunération équitable pour des postes de valeur comparable et favorise un environnement de travail inclusif.

Les résultats présentés dans ce rapport sont produits conformément à la méthodologie prescrite par la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique. Les indicateurs reposent sur les catégories de genre pour lesquelles les données peuvent être déclarées et publiées. Par exemple, les catégories « non-binaire » et « non déclaré » n'y figurent pas puisque personne de notre population ne s'est identifié comme non-binaire ou n'a choisi de ne pas déclarer son genre. Cette présentation ne remet pas en cause la reconnaissance, par Desjardins Sécurité financière, de la diversité des identités de genre. Comme cette approche compare la rémunération de l'ensemble des femmes et des hommes sans tenir compte de facteurs tels que le type d'emploi, le niveau de responsabilités, l'expérience ou l'ancienneté et le niveau de rémunération, les résultats doivent être interprétés dans leur contexte. De plus, la taille restreinte de la population analysée peut avoir une incidence importante sur les indicateurs observés et leur variation d'une période à l'autre. Les indicateurs font ressortir certains écarts qui doivent être interprétés en tenant compte, notamment, de la répartition des femmes et des hommes selon les catégories d'emploi et les niveaux de responsabilité. Toutefois, les analyses complémentaires réalisées au sein de groupes de responsabilité comparables montrent que les femmes et les hommes occupant des emplois de niveau similaire présentent des résultats de rémunération comparables.

Nos résultats selon les indicateurs exigés par la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique



Notre engagement

Chez Desjardins, nous nous engageons à être une organisation exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, où l'unicité et l'inclusion de chaque personne sont au cœur de nos actions, et ce, au bénéfice de nos membres et clients. Nous poursuivons nos efforts afin d'accroître la parité à tous les niveaux de l'organisation, notamment dans les postes de gestion, grâce à des pratiques équitables de gestion des talents, de recrutement et de rémunération.

Principes d'inclusion

L'inclusion est au cœur de notre culture. Grâce à des initiatives comme Femmes en mouvement, nous créons des occasions de réseautage, de développement professionnel et de partage d'expériences pour les femmes et leurs alliés partout au Canada. Cette communauté favorise un sentiment d'appartenance et contribue au développement de la relève féminine.

Représentation et développement des talents

Desjardins met en œuvre plusieurs initiatives visant à soutenir la progression des femmes vers des postes de leadership. Parmi celles-ci figurent l'Expérience pionnière, L'effet A, Excellence Haut Féminin ainsi que la communauté des leaders aspirants. Ces programmes offrent aux participantes des occasions de développement, de réseautage, de visibilité et d'expérimentation de leur leadership, tout en contribuant à réduire les obstacles susceptibles de freiner leur progression professionnelle. La reconnaissance de ces efforts s'est notamment traduite par l'obtention, pour une quatrième année consécutive, de la Certification Parité Platine, décernée par La Gouvernance au Féminin.