LA COMPAGNIE D'ASSURANCE GÉNÉRALE CO-OPERATORS

RAPPORT SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE – COLOMBIE-BRITANNIQUE

NOVEMBRE 2026

Renseignement sur l'employeur

Nom de l'employeur	La Compagnie d'assurance générale Co-operators (CAGC)
Adresse	101 Cooper Drive, Guelph, ON N1C 0A4
Année de déclaration	2026
Période de référence	1er janvier au 31 décembre 2025
Code SCIAN	52 – Finance et assurances
Nombre de personnes employées	50 à 299

À propos de ce rapport

La loi sur la transparence salariale (*Pay Transparency Act*) de la Colombie-Britannique vise à favoriser la diffusion de renseignements et la reddition de compte en matière de rémunération. Aux termes de cette loi, les employeurs comptant des effectifs en Colombie-Britannique sont tenus de publier un rapport annuel sur la transparence salariale en respectant les règles de déclaration prescrites et en utilisant les groupes de genre définis.

Le présent rapport résume la rémunération horaire, la rémunération des heures supplémentaires, le nombre d'heures supplémentaires et les primes versées aux employées et employés assujettis à la réglementation provinciale travaillant en Colombie-Britannique pour La Compagnie d'assurance générale Co-operators (CAGC).

Les résultats sont présentés sous forme d'écarts salariaux non ajustés, qui comparent la rémunération moyenne et médiane de chaque groupe de genre déclaré à celle du groupe de référence, soit les hommes. Ces chiffres ne fournissent qu'un aperçu général de la situation. Ils ne tiennent pas compte de facteurs tels que le niveau d'emploi, le type de poste, la fonction, l'ancienneté, le lieu de travail, le rendement, les heures travaillées ou d'autres facteurs légitimes liés à la rémunération. En conséquence, ils ne doivent donc pas être interprétés comme une comparaison entre des membres du personnel effectuant un travail identique ou similaire.

L'équité entre les genres chez CAGC

Chez CAGC, l'équité est un principe fondamental de la rémunération globale. Nos programmes de rémunération sont conçus pour être appliqués de manière uniforme et équitable, sans préjugés ni discrimination, conformément aux exigences provinciales et fédérales applicables en matière d'équité salariale. Les femmes représentent 58 % de l'ensemble de nos effectifs à l'échelle de l'organisation, et elles occupent 62 % des postes de collaboration individuelle et 58 % des postes de direction (selon notre système d'information sur les RH).

L'auto-identification du genre est volontaire et nous avons conscience de ce fait. Pour l'exercice 2025-2026, seulement 34 % des 197 membres du personnel travaillant en Colombie-Britannique ont souhaité auto-identifier leur genre. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés en tenant compte de ce taux de participation.

Rémunération horaire

Écart salarial horaire moyen[1]



Écart salarial horaire médian[2]

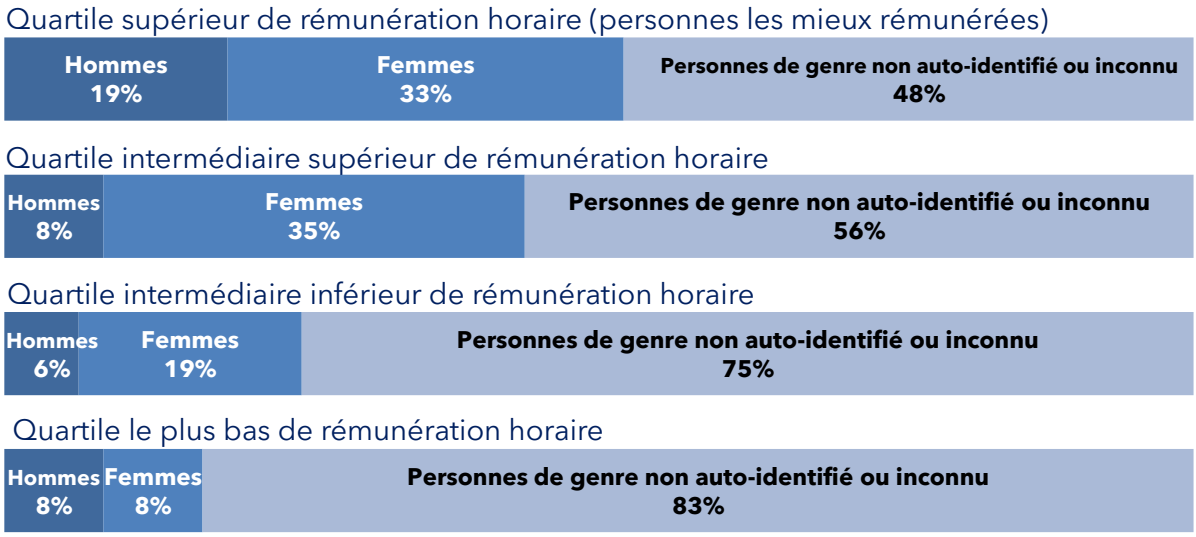


Le groupe de genre des personnes non binaires compte moins de dix membres, et n'est donc pas présenté dans ce rapport, conformément à la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique (Pay Transparency Regulation, B.C. Reg. 225/2023).

Chez CAGC, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire moyen, les femmes gagnent 9 cents de moins.

Chez CAGC, le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire médian, les femmes gagnent 11 cents de moins.

Pourcentage de chaque groupe de genre dans chaque quartile de rémunération[3]



Chez CAGC, les femmes occupent 33 % des emplois les mieux rémunérés et 8 % des emplois les moins bien rémunérés.

Notes explicatives :

1. L'« écart salarial horaire moyen » correspond aux différences de rémunération entre les groupes de genre, calculées à partir de la rémunération moyenne. Le salaire horaire ne comprend pas les primes ni les heures supplémentaires.
2. L'« écart salarial horaire médian » désigne les différences de rémunération entre les groupes de genre, calculées à partir du milieu de l'étendue des salaires de chaque groupe. Le salaire horaire ne comprend pas les primes ni les heures supplémentaires.
3. Le « quartile de rémunération » correspond au pourcentage de chaque groupe de genre au sein de quatre groupes de taille égale, déterminé en fonction de la rémunération horaire.

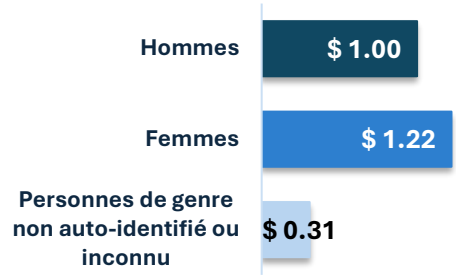
Rémunération des heures supplémentaires

Rémunération moyenne des heures supplémentaires[4]



Chez CAGC, la rémunération moyenne des heures supplémentaires des femmes est supérieure de 88 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en rémunération moyenne des heures supplémentaires, les femmes gagnent 88 cents de plus.

Rémunération médiane des heures supplémentaires[5]



Chez CAGC, la rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est supérieure de 22 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en rémunération des heures supplémentaires, les femmes gagnent 22 cents de plus.

Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées[6]

Écart par rapport aux hommes

Femmes	**16**
Personnes de genre non auto-identifié ou inconnu	**5**

Nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées[7]

Écart par rapport aux hommes

Femmes	**0**
Personnes de genre non auto-identifié ou inconnu	**-12**

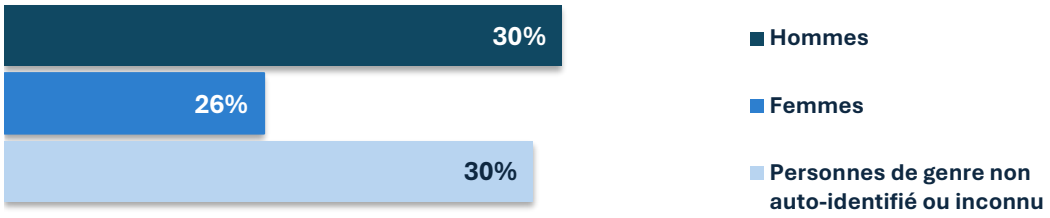
Chez CAGC, les femmes ont effectué en moyenne 16 heures supplémentaires de plus que les hommes, tandis que le nombre médian d'heures supplémentaires était le même pour les femmes et les hommes.

Notes explicatives :

4. La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » correspond à la moyenne de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
5. La « rémunération médiane des heures supplémentaires » correspond au milieu de l'étendue de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
6. Le « nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées » désigne la moyenne des heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.
7. Le « nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées » correspond au milieu de l'étendue des heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

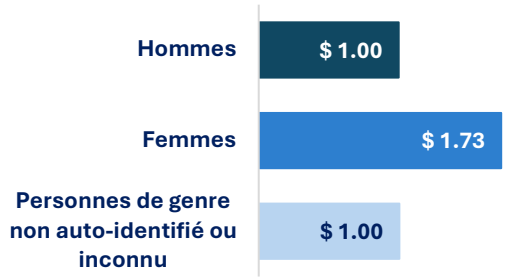
Remarque importante : Les résultats relatifs aux heures supplémentaires doivent être interprétés avec prudence, car ils reposent sur un petit échantillon et sont influencés par un nombre limité de membres du personnel ayant effectué un nombre élevé d'heures supplémentaires.

Pourcentage de membres du personnel de chaque groupe de genre recevant une rémunération des heures supplémentaires



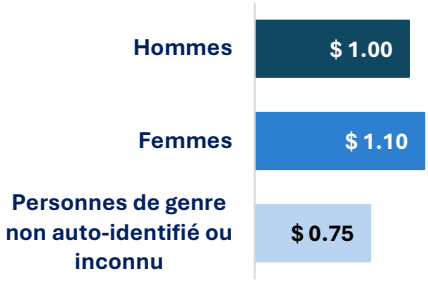
Prime

Prime moyenne [8]



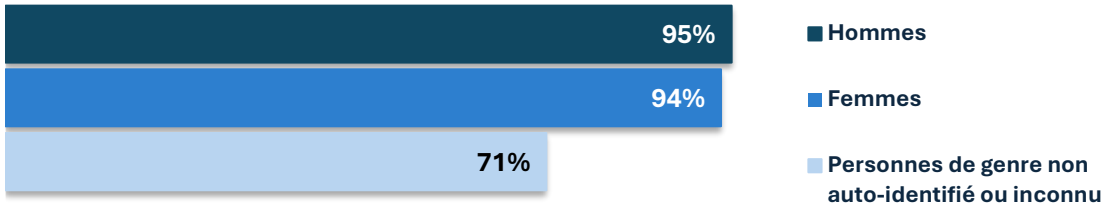
Chez CAGC, la prime moyenne versée aux femmes est supérieure de 73 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en prime moyenne, les femmes gagnent 73 cents de plus.

Prime médiane[9]



Chez CAGC, la prime médiane versée aux femmes est inférieure de 10 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en prime, les femmes gagnent 10 cents de moins.

Pourcentage de membres du personnel de chaque groupe de genre recevant une prime



Notes explicatives :

8. La « prime moyenne » correspond à la moyenne des primes versées à chaque groupe.
9. La « prime médiane » correspond au milieu de l'étendue des primes pour chaque groupe.

Remarque importante : Les primes moyennes et médianes indiquées dans le présent rapport tiennent compte des membres du personnel qui reçoivent une prime annuelle en plus de leur salaire de base, qui sont visés par un régime discrétionnaire et qui sont rémunérés à la commission. Les commissions peuvent représenter une part importante de la rémunération totale d'une ou d'un employé, ce qui peut entraîner d'importants écarts en matière de primes. Le pourcentage indiqué pour le groupe des personnes de genre non auto-identifié ou inconnu peut être inférieur, car il peut inclure des membres du personnel dont le contrat a pris fin et des membres du personnel qui n'ont pas souhaité auto-identifier leur genre.