

Rapport sur la transparence salariale en Colombie-Britannique



RBC Dominion valeurs mobilières

En 2023, le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté la loi sur la transparence salariale (*Pay Transparency Act*). En vertu de cette loi, tous les employeurs de plus d'une certaine taille doivent produire un rapport annuel sur la transparence salariale avant le 1^{er} novembre de chaque année. Le rapport sur la transparence salariale en Colombie-Britannique pour RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (« RBC Dominion valeurs mobilières », « nous », « nos » ou « notre ») a été créé en conformité avec la loi sur la transparence salariale et le règlement sur la transparence salariale en Colombie-Britannique.

Le rapport sur la transparence salariale en Colombie-Britannique repose sur les données de l'année civile précédente et compare le salaire horaire moyen d'un homme à celui d'une femme et d'une personne non binaire. Il s'agit de données agrégées, qui ne comparent pas les données salariales au niveau individuel.

Nous continuons d'améliorer nos stratégies afin de comprendre les écarts de rémunération réels ou potentiels et de les rectifier le cas échéant. Notre objectif est de favoriser une plus grande équité et de renforcer notre culture inclusive, tout en nous efforçant d'attirer, de conserver et de faire progresser des talents provenant de groupes sous-représentés et d'offrir à tous nos employés la possibilité de réaliser leur plein potentiel.

Employeur :	RBC Dominion valeurs mobilières Inc.
Adresse :	200 Bay Street, Toronto (Ontario) M5J 2J5
Code SCIAN :	52 - Finances et assurance
Période :	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024
Nombre d'employés au 1^{er} janvier 2024	1 000 employés ou plus
Catégorie de sexe aux fins de comparaison	Homme

Catégorie	Écart dans le salaire horaire moyen	Écart dans le salaire horaire médian	Écart dans la rémunération moyenne des heures supplémentaires	Écart dans la rémunération médiane des heures supplémentaires
Hommes	1.00	1.00	--	--
Femmes	0.80	1.03	--	--
Non-binaires	--	--	--	--
Préfèrent ne pas le dire	--	--	--	--

Conformément à la législation, les renseignements sur les employés qui se déclarent non binaires et préfèrent ne pas répondre ne sont pas fournis, puisque cette catégorie compte moins de 10 employés. Aucune

information n'est fournie sur les heures supplémentaires, puisqu'il y a moins de 10 employés dans l'ensemble des catégories de la période visée par le rapport.

Catégorie	Différence entre le nombre moyen d'heures supplémentaires	Différence entre le nombre médian d'heures supplémentaires	Pourcentage de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires
Hommes	--	--	--
Femmes	--	--	--
Non-binaires	--	--	--
Préfèrent ne pas le dire	--	--	--

Conformément à la législation, les renseignements sur les employés qui se déclarent non binaires et préfèrent ne pas répondre ne sont pas fournis, puisque cette catégorie compte moins de 10 employés. Aucune information n'est fournie sur les heures supplémentaires, puisqu'il y a moins de 10 employés dans l'ensemble des catégories de la période visée par le rapport.

Catégorie	Différence entre le montant moyen de la prime	Différence entre le montant médian de prime	Pourcentage des employés recevant une prime
Hommes	1.00	1.00	98%
Femmes	0.41	0.32	97%
Non-binaires	--	--	--
Préfèrent ne pas le dire	--	--	--

Conformément à la législation, les renseignements sur les employés qui se déclarent non binaires et préfèrent ne pas répondre ne sont pas fournis, puisque cette catégorie compte moins de 10 employés.

Catégorie	Quartile supérieur	Quartile moyen supérieur	Quartile moyen inférieur	Quartile inférieur
Hommes	32%	22%	30%	28%
Femmes	68%	78%	70%	72%
Non-binaires	--	--	--	--
Préfèrent ne pas le dire	--	--	--	--

Conformément à la législation, les renseignements sur les employés qui se déclarent non binaires et préfèrent ne pas répondre ne sont pas fournis, puisque cette catégorie compte moins de 10 employés.

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives et avis important concernant le présent document

Le présent rapport sur la transparence salariale en Colombie-Britannique est fourni uniquement pour satisfaire aux exigences légales applicables auxquelles RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (« RBC Dominion valeurs mobilières ») est assujettie en vertu de la loi de la Colombie-Britannique. Ce document ne constitue pas une offre d'achat ou de vente ou la sollicitation d'achat ou de vente de titres, de produits ou de services, et ce, dans tous les territoires. Il n'a pas non plus pour objectif de fournir des conseils juridiques, comptables, fiscaux, financiers, liés aux placements ou autres, et ne doit pas servir de fondement à de tels conseils. Aucune partie du présent document ne doit servir de fondement à quelque contrat, engagement ou décision de placement que ce soit, ni être considérée à ce titre. Le destinataire est seul responsable de toute utilisation des renseignements contenus dans le présent document, et ni RBC Dominion valeurs mobilières, ni ses sociétés affiliées, ni leurs administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires respectifs ne seront tenus responsables des dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation du présent document par le destinataire.

Nous pouvons faire des déclarations prospectives dans le présent rapport sur la transparence salariale en C.-B. Les activités, ambitions, stratégies et approches de RBC Dominion valeurs mobilières décrites dans ce document sont ou peuvent être basées sur des hypothèses, des estimations et des jugements.

Le présent document reflète nos stratégies, positions, approches, politiques, procédures, critères, objectifs, vision et engagements en date du présent document, lesquels peuvent être modifiés en tout temps à notre entière discrétion et sans préavis. Nous n'avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements ou données contenus dans le présent document.