



Rapports sur la transparence salariale en C.-B.

Novembre 2025

Ce rapport est préparé par Marchés mondiaux CIBC inc., conformément aux dispositions de la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Pay Transparency Act*.

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	Marchés mondiaux CIBC inc.
Adresse :	81, Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7
Année de déclaration :	2025
Période visée :	Du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024
Code SCIAN :	52 – Finance et assurances
Nombre d'employés :	De 300 à 999

Qui sommes-nous?

Marchés mondiaux CIBC inc. (Banque CIBC) est une filiale de la Banque Canadienne Impériale de Commerce sous réglementation provinciale qui offre à notre clientèle des solutions en matière de marchés des capitaux et de gestion de patrimoine.

Nous sommes animés par notre raison d'être, qui consiste à vous aider à faire de vos idées une réalité, et nous mobilisons nos ressources afin d'engendrer des changements positifs et de contribuer à la création d'un avenir plus équitable, inclusif et durable.

Rapport d'information sur la transparence salariale en C.-B.

À compter du 1^{er} novembre 2025, les employeurs de la Colombie-Britannique sous réglementation provinciale comptant 300 employés ou plus doivent préparer et publier un rapport annuel sur la transparence salariale présentant l'état des écarts de rémunération entre les genres au sein de leur organisation. Le présent document constitue notre premier rapport annuel sur la transparence salariale.

L'écart de rémunération entre les genres correspond à la différence entre la rémunération moyenne (moyenne et médiane) des hommes et celle des femmes faisant partie du personnel. L'écart de rémunération entre les genres se distingue du principe de l'égalité de rémunération, puisqu'il ne compare pas le salaire des hommes et des femmes exécutant un travail similaire ou de valeur équivalente. Il mesure plutôt la différence entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes dans l'ensemble d'une organisation pour une période donnée, quels que soient le rôle ou le niveau hiérarchique. Ainsi, même si un employeur applique une politique efficace d'égalité de rémunération, il pourrait néanmoins subsister un écart de rémunération entre les genres si, par exemple, la majorité des femmes occupent des postes moins bien rémunérés.

À la Banque CIBC, les écarts présentés dans ce rapport sont attribuables principalement à une plus forte représentation des hommes (73 %) dans les fonctions consultatives de première ligne, alors que les femmes sont davantage représentées (83 %) dans les fonctions de soutien. Cela crée un écart de rémunération entre les genres, malgré les efforts déployés par la Banque CIBC pour assurer l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur équivalente. Pour en savoir plus, consultez la section [Comprendre l'écart de rémunération entre les genres](#).

1. Rémunération horaire

Écart de rémunération horaire moyen¹

En moyenne, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 30 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire moyen, les femmes gagnent 70 cents.



Écart de rémunération horaire médian²

Le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 50 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire médian, les femmes gagnent 50 cents.



2. Rémunération des heures supplémentaires

Conformément à la *Pay Transparency Act* et aux règles de déclaration visant à protéger l'anonymat et la vie privée des répondants, les données sur les heures supplémentaires ont été exclues en raison d'un nombre insuffisant de cas pour satisfaire aux exigences de publication.

3. Primes

Écart moyen des primes³

En moyenne, les primes des femmes sont inférieures de 74 % à celles des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en primes moyennes, les femmes gagnent 26 cents.



Écart médian des primes⁴

Les primes médianes des femmes sont inférieures de 85 % à celles des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en primes médianes, les femmes gagnent 15 cents.



¹ L'« écart de rémunération horaire moyen » correspond aux différences de rémunération entre les genres, calculées à partir de la rémunération horaire moyenne. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.

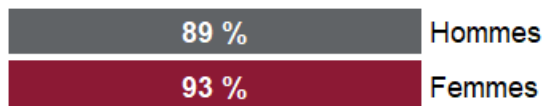
² L'« écart de rémunération horaire médian » correspond aux différences de rémunération entre les genres, calculées à partir de la valeur médiane de la rémunération horaire pour chaque groupe. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.

³ Les « primes moyennes » correspondent à la moyenne des primes calculée pour chaque groupe.

⁴ Les « primes médianes » correspondent à la valeur médiane des primes pour chaque groupe.

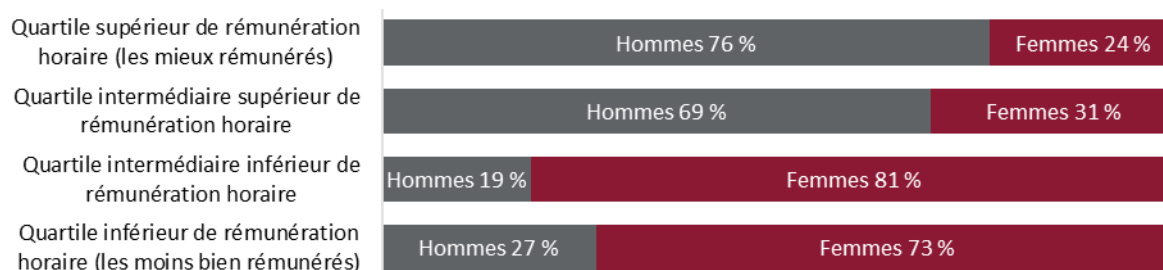
Pourcentage d'employés dans chaque catégorie de genre recevant des primes

93 % des femmes ont reçu des primes, contre 89 % des hommes.



4. Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération⁵

Les femmes représentent 24 % du quartile supérieur de rémunération horaire, 31 % du quartile intermédiaire supérieur, 81 % du quartile intermédiaire inférieur et 73 % du quartile inférieur de rémunération horaire.



Comprendre l'écart de rémunération entre les genres

Comme indiqué ci-dessus, même si un employeur applique une politique efficace d'égalité de rémunération, il pourrait néanmoins subsister un écart de rémunération entre les genres si, par exemple, la majorité des femmes occupent des postes moins bien rémunérés.

Sous-représentation des femmes dans les fonctions consultatives de première ligne

Les écarts de rémunération entre les genres non ajustés présentés dans ce rapport font état d'écarts salariaux et de disparités de primes supérieurs à ceux relevés dans nos évaluations internes. Ces écarts sont principalement attribuables à une plus forte représentation des hommes (73 %) dans les fonctions consultatives de première ligne, particulièrement dans les postes à commission intégrale, alors que les femmes sont davantage représentées (83 %) dans les fonctions d'infrastructure et de soutien.

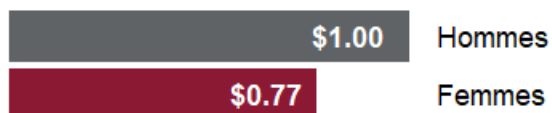
Traitement des employés travaillant entièrement à commission

Pour les employés travaillant entièrement à commission, la méthodologie de la *Pay Transparency Act* en Colombie-Britannique exige qu'un employeur déclare une valeur de rémunération ordinaire pour tout employé recevant une valeur de primes. La méthodologie ne tient pas compte des cas où un employé reçoit uniquement des primes. Pour cette raison, une partie de la rémunération de ces employés a dû être attribuée à la « rémunération ordinaire » et une autre partie aux « primes ». Si toutes les commissions étaient entièrement classées comme des primes, les employés travaillant entièrement à commission seraient exclus du calcul de l'écart de rémunération horaire et les écarts de rémunération horaire seraient ceux indiqués ci-dessous.

⁵ Le « quartile de rémunération » correspond au pourcentage de chaque genre dans quatre groupes de taille égale établis en fonction de la rémunération horaire.

Écart de rémunération horaire moyen

En moyenne, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 23 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire moyen, les femmes gagnent 77 cents.



Écart de rémunération horaire médian

Le salaire horaire médian des femmes est égal à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire médian, les femmes gagnent 1 dollar.



Autres facteurs contributifs

En plus de la sous-représentation des femmes dans les fonctions consultatives de première ligne, d'autres facteurs neutres du point de vue du genre influencent les résultats, notamment :

- **Structure de commission** : Pour les employés travaillant entièrement à commission, leurs revenus dépendent entièrement de leur rendement, une part importante de leur rémunération totale étant classée comme des primes. En revanche, pour les employés dont la rémunération n'est pas entièrement fondée sur les commissions, les primes constituent une part moindre de leur rémunération totale.
- **Travail à temps partiel et congés** : Les employés travaillant à temps partiel et ceux qui prennent un congé autorisé reçoivent des primes au prorata des heures travaillées.
- **Moment de la déclaration des primes** : Les primes sont déclarées dans l'année où elles sont versées et non dans l'année où elles sont gagnées. Pour les attributions différées d'actions, ce décalage peut s'étendre sur plusieurs années, ce qui fait que tout écart de rémunération qui en découle peut ne pas refléter fidèlement le rôle de l'employé ou son échelon de rémunération au moment de la déclaration. De plus, les attributions d'actions sont influencées par les conditions du marché au moment de l'acquisition des droits.
- **Date limite d'admissibilité** : L'exercice financier de la Banque CIBC se termine le 31 octobre et les primes sont versées en décembre. Les employés qui se sont joints à la Banque CIBC après le 1^{er} octobre ne sont pas admissibles aux primes au cours du même exercice financier.
- **Exclusion des employés temporaires** : Les employés temporaires ne sont pas admissibles aux primes.
- **Primes au rendement** : Le programme de primes de la Banque CIBC vise à reconnaître le rendement individuel et à permettre aux employés de partager le succès de l'entreprise. Par conséquent, le montant des primes des employés dépend à la fois du rendement individuel et du rendement de l'entreprise.

Nos engagements

Accroître la représentation des femmes et d'autres segments de talents sous-représentés dans les postes de direction et les postes les mieux rémunérés demeure une priorité pour la Banque CIBC, comme il est indiqué dans notre [Rapport sur la durabilité](#). Nous nous engageons à maintenir cet objectif grâce à des pratiques intentionnelles de gestion des talents visant à combler les écarts existants.

La Banque CIBC s'emploie à créer des équipes équilibrées sur le plan du genre, dirigées par des leaders inclusifs. Nous y parvenons en intégrant des pratiques équitables de gestion des talents dans notre approche de la gestion du capital humain et en créant les conditions qui permettent à chacun et chacune de réaliser pleinement son potentiel. Cela comprend le fait d'offrir un milieu de travail où les employés reçoivent une rémunération juste et équitable pour leur contribution.

Culture d'inclusion

À la Banque CIBC, l'inclusion est une pierre angulaire de notre culture. Nous comptons dix réseaux d'affinité des employés, dont un réseau de femmes. Ces réseaux regroupent des membres de l'équipe partageant un intérêt ou une expérience commune et contribuent à faire progresser la stratégie d'inclusion de la Banque. Ils nous aident à créer des liens et à mobiliser nos employés en :

- offrant des occasions de développer des réseaux professionnels et de favoriser le perfectionnement personnel;
- promouvant la connectivité régionale et mondiale;
- célébrant l'unicité de chacun et en favorisant une culture d'appartenance.

Représentation équilibrée entre les genres

Notre démarche vise à assurer une représentation équilibrée entre les genres dans les postes de direction et demeure une priorité essentielle. Nous reconnaissons que cela peut prendre du temps en raison du faible taux de roulement des employés. Lorsque des cibles précises n'ont pas été établies, nous visons à atteindre ou à maintenir une représentation de 40 à 60 % de femmes à tous les échelons. Afin que les femmes soient représentées de manière équitable, nous surveillons activement notre processus de gestion des talents pour garantir l'inclusion de candidatures équilibrées entre les genres, identifier et développer les talents à fort potentiel et élaborer des plans d'action pour les postes où les femmes sont sous-représentées.

Rémunération équitable

Nos programmes de rémunération globale offrent aux employés occupant les mêmes fonctions une possibilité de rémunération concurrentielle et équitable, indépendamment du genre, de la race ou de l'origine ethnique. Nous fournissons des lignes directrices pour aider les gestionnaires de personnel à prendre des décisions de rémunération judicieuses et éclairées, fondées sur des facteurs tels que les compétences requises, le rendement démontré, l'expérience et la position dans la structure. Chaque année, nous évaluons et perfectionnons nos programmes de rémunération, ainsi que les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils procurent une rémunération uniforme aux employés occupant le même poste. Ces examens nous aident à cerner et à traiter de façon proactive les facteurs susceptibles de contribuer à un écart salarial.