SOCIÉTÉ CANADIENNE DU CANCER

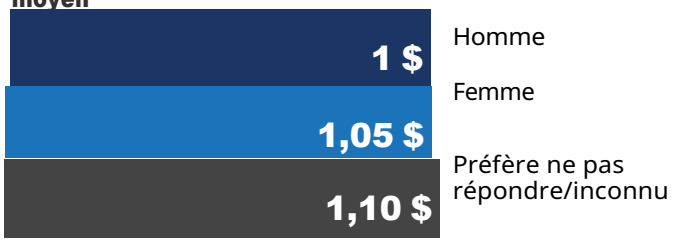
Rapport sur la transparence salariale

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	SOCIÉTÉ CANADIENNE DU CANCER
Adresse :	55, avenue St. Clair Ouest, bureau 300, Toronto, ON
Année de référence :	2026
Période :	1er janvier 2025 - 31 décembre 2025
Code SCIAN :	81 – autres services (sauf administration publique)
Nombre d'employés :	50-299

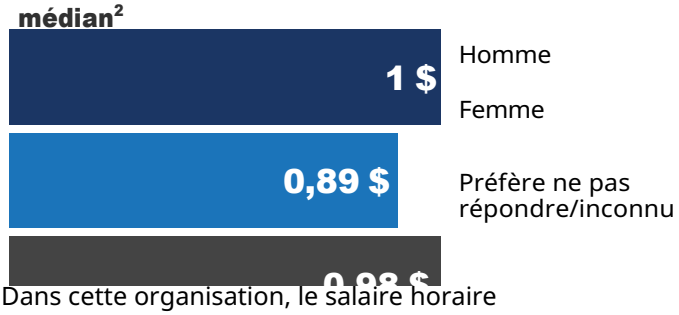
Salaire horaire

Écart salarial horaire moyen[1]



Dans cette organisation, le salaire horaire moyen des femmes est supérieur de 5 % à celui des hommes. Pour chaque dollar de salaire horaire moyen perçu par les hommes, les femmes perçoivent 1,05 $*.

Écart salarial horaire médian[2]



Dans cette organisation, le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes. Pour chaque dollar de salaire horaire médian perçu par les hommes, les femmes perçoivent 89 cents*.

Notes explicatives

1. « L'écart salarial horaire moyen » désigne les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, calculées à partir du salaire moyen. Le salaire horaire n'inclut ni les primes ni les heures supplémentaires.
2. « L'écart salarial horaire médian » désigne les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, calculées à partir du salaire médian de chaque sexe. Le salaire horaire n'inclut ni les primes ni les heures supplémentaires.

Rémunération des heures supplémentaires

Rémunération moyenne des heures supplémentaires[3]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Rémunération médiane des heures supplémentaires[4]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées[5]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées[6]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Pourcentage de salariés de chaque sexe percevant une rémunération pour les heures supplémentaires

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Primes

Rémunération moyenne des primes[7]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Rémunération médiane des primes[8]

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Pourcentage de salariés de chaque sexe percevant une prime

Cet indicateur n'est pas présenté : les données disponibles sont trop peu nombreuses pour répondre aux exigences de publication.

Notes explicatives

3. La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » correspond à la moyenne de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque sexe.
4. La « rémunération médiane des heures supplémentaires » correspond à la valeur médiane de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque sexe.
5. Le « nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées » correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées pour chaque sexe.
6. Le « nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées » correspond à la valeur médiane du nombre d'heures supplémentaires effectuées pour chaque sexe.
7. La « rémunération moyenne sous forme de primes » correspond à la moyenne des primes versées pour chaque sexe.
8. La « rémunération médiane des primes » correspond à la valeur médiane des primes versées pour chaque sexe

Répartition des sexes par quartile salarial[9]

Quartile supérieur des salaires horaires (les mieux rémunérés)†



Quartile intermédiaire supérieur des salaires horaires†



Quartile intermédiaire inférieur des salaires horaires†



Quartile inférieur des salaires horaires (les moins bien rémunérés)†



Au sein de cette organisation, les femmes occupent 67 % des postes les mieux rémunérés et 100 % des postes les moins bien rémunérés.

† Ce quartile a été restreint pour exclure les sexes représentés par moins de 10 salariés.

Notes explicatives

9. Le « quartile salarial » désigne le pourcentage de personnes de chaque sexe réparties en quatre groupes de taille égale, en fonction de leur salaire horaire.

* Conformément à la *loi sur la transparence salariale* et aux règles en matière de déclaration visant à protéger l'anonymat et la vie privée des personnes interrogées, une ou plusieurs catégories de genre ont été exclues en raison d'un nombre insuffisant pour satisfaire aux exigences de publication.