BGO

Rapport sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique

Novembre 2026

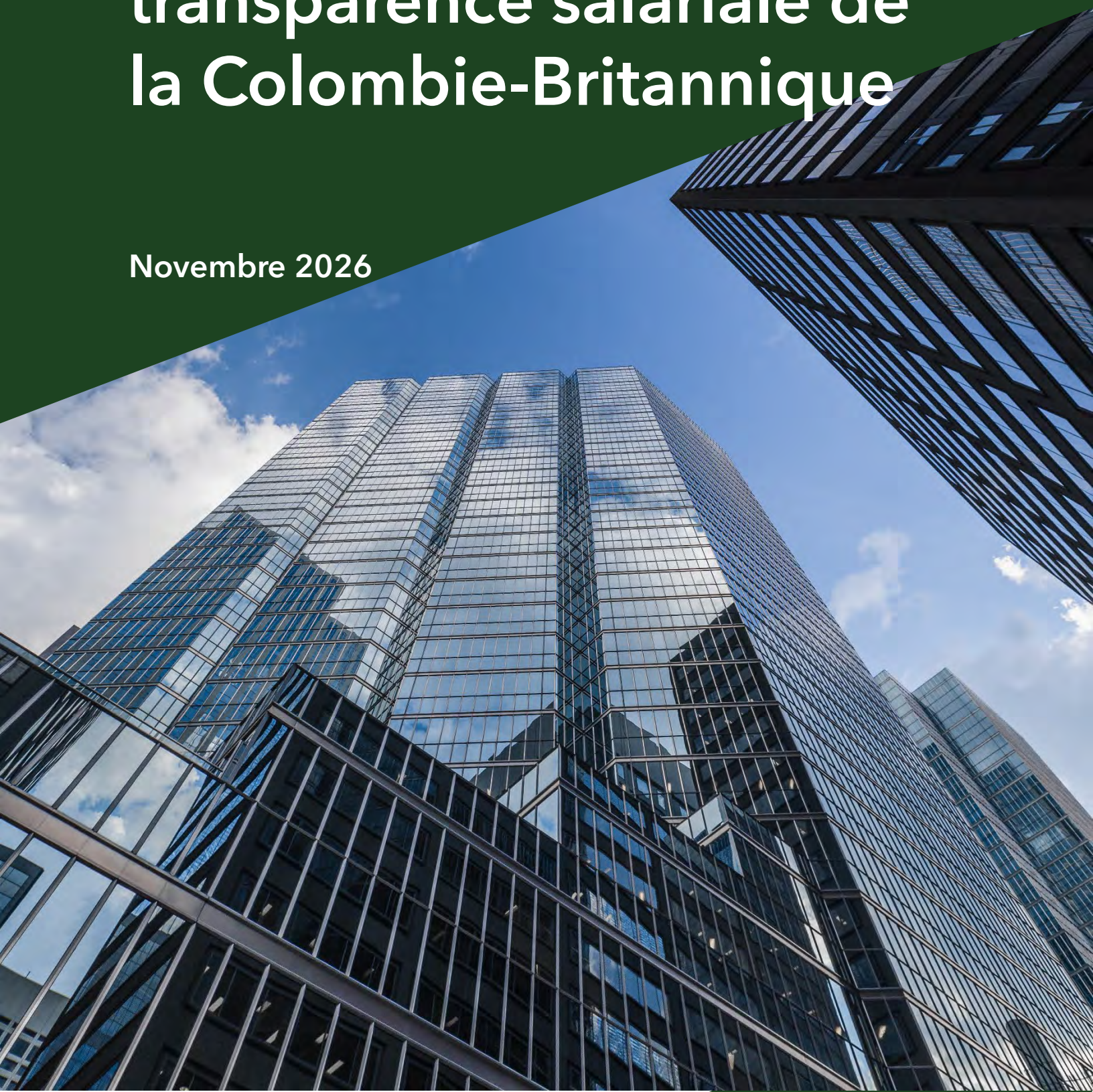


Table des matières

Détails de l'employeur/Résumé 3

Données utilisées et méthodologie 5

Rémunération horaire 6

Rémunération des heures supplémentaires 7-9

Prime 9-11

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération 12

Notre engagement continu 13

Le présent rapport a été préparé par BentallGreenOak (BGO) Canada conformément à la Loi et à la réglementation sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique.

Détails de l'employeur

Employeur	BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership
Adresse	Siège social canadien : 1 York Street Suite 1100 Toronto, ON M5J 0B6
Année de déclaration	2026
Période	Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025
Code SCIAN	53 - Immobilier et location-bail
Nombre d'employés	50 à 299 employés (en Colombie-Britannique)

Introduction

BGO est un cabinet international de conseil en gestion d'investissements immobiliers qui accompagne plus de 750 clients institutionnels dans les secteurs des bureaux, de l'immobilier industriel, de l'immobilier collectif, du commerce de détail et de l'hôtellerie. Avec des bureaux dans 28 villes réparties dans 14 pays, BGO allie une expertise internationale à une connaissance approfondie des marchés locaux. BGO fait partie de SLC Management, la division de Sun Life spécialisée dans la gestion d'actifs alternatifs et traditionnels destinés aux investisseurs institutionnels.

Résumé analytique

L'analyse met en évidence les écarts de rémunération horaire, de primes et d'heures supplémentaires entre les femmes et les hommes résidant en Colombie-Britannique. Le rapport fait état de la composition globale de la main-d'œuvre, y compris les différences en termes de fonctions, de niveaux hiérarchiques et d'accès aux possibilités de rémunération et de primes.

À titre de contexte supplémentaire, des résultats ajustés sont fournis, dans lesquels les employés sont comparés au sein de fonctions et de niveaux hiérarchiques comparables. Les écarts en matière de primes varient également de manière significative, reflétant l'impact de la fonction, du niveau hiérarchique et de la répartition des possibilités de primes. Les heures supplémentaires restent la différence la plus significative, les critères donnant droit aux heures supplémentaires, le taux de participation et le nombre d'heures travaillées contribuant aux résultats observés.

Dans l'ensemble, les résultats soulignent l'importance de prendre en compte à la fois la composition de la main-d'œuvre et les groupes d'employés comparables lors de l'interprétation des écarts de rémunération, la participation aux heures supplémentaires et les critères d'admissibilité étant identifiés comme des domaines nécessitant un examen continu.

Données utilisées et méthodologie

Ce rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2025 et est établi selon les données sur le genre divulguées volontairement au 31 décembre 2025.

Conformément à la Loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique (B.C. Pay Transparency Act), le présent rapport inclut les employés basés en Colombie-Britannique, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, sous contrat à durée déterminée, saisonniers et en stage coopératif ou en alternance, ainsi que les employés dont le contrat a pris fin et qui ont perçu une rémunération au cours de la période de déclaration.

Tous les chiffres relatifs à l'écart de rémunération requis en vertu de la Loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique sont présentés sans ajustement. Toute analyse ajustée est fournie volontairement à titre d'information supplémentaire et ne fait pas partie des exigences légales en matière de déclaration.

Catégories de genre employées dans ce rapport

- Hommes
- Femmes
- Non binaire
- Inconnu

Les catégories sont conformes à la Loi. Afin de protéger la vie privée et la confidentialité des employés de toutes les identités de genre, les groupes de moins de 10 employés ont été supprimés.

Données démographiques des employés

Au 31 décembre 2025, les femmes représentaient 55 % de notre main-d'œuvre et les hommes 45 %. Les données des employés non binaires ne sont pas déclarées.

Groupe de référence

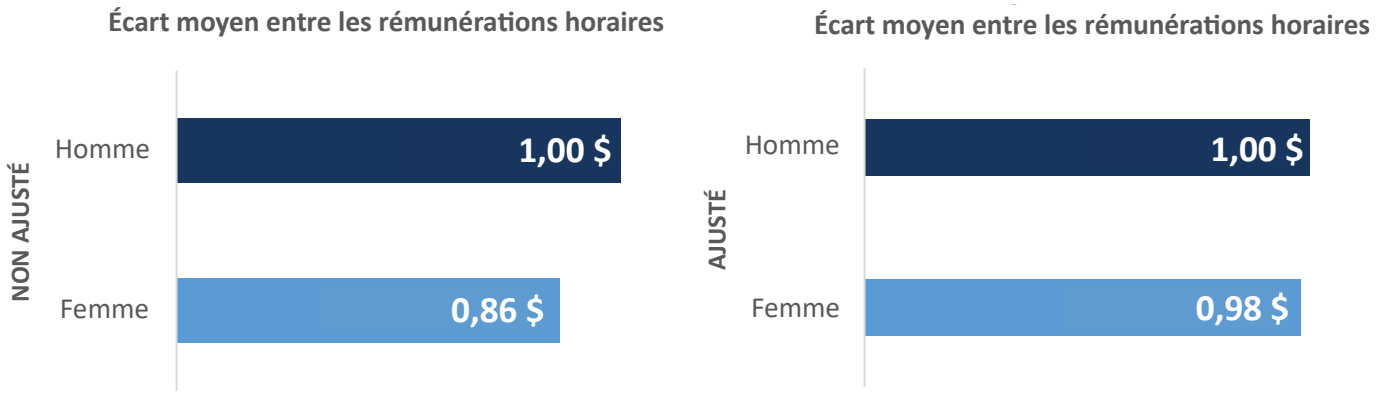
Conformément aux directives provinciales, les hommes représentent le groupe de référence pour tous les calculs d'écart de rémunération quand les seuils de population applicables sont atteints.

Rémunération horaire

Rémunération horaire moyenne

La rémunération horaire moyenne des femmes est d'environ 0,86 $ pour chaque dollar (1,00 $) gagné par les hommes, ce qui représente un écart de rémunération moyenne non ajusté de 14 %.

Lorsqu'il est ajusté à des postes et des niveaux d'emploi comparables, l'écart se réduit considérablement. Les femmes reçoivent environ 0,98 $ pour chaque dollar (1,00 $) gagné par les hommes, ce qui représente un écart de rémunération moyenne ajusté de 2 %.

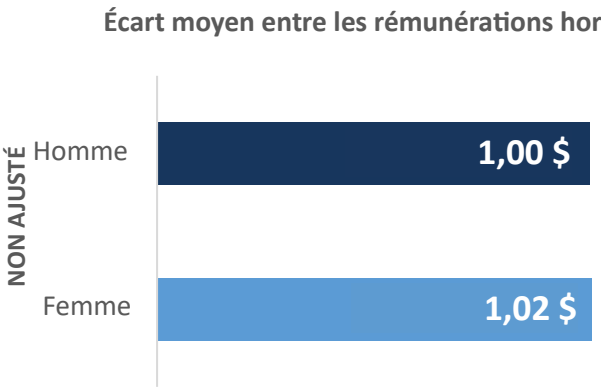


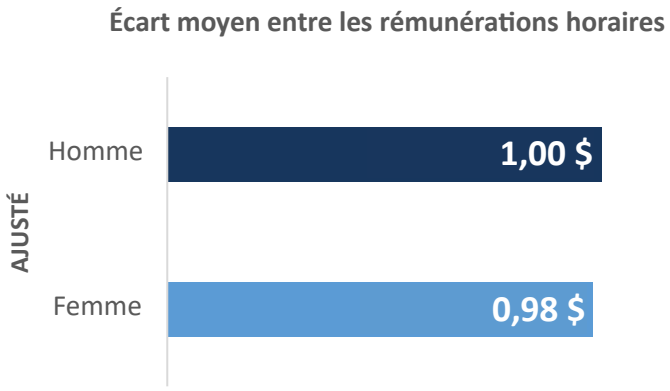
L'écart non ajusté est influencé par la plus grande représentation des femmes dans les postes de premier échelon et de contributeurs individuels, comparativement aux hommes dans les postes de direction et de haut niveau. Lorsqu'on l'ajuste pour comparer les employés à des niveaux d'emploi semblables, l'écart entre les femmes et les hommes diminue considérablement.

Rémunération horaire médiane

À la médiane, les femmes perçoivent environ 1,02 $ pour chaque dollar gagné par les hommes, ce qui se traduit par un écart de rémunération médian non ajusté de 2 % en faveur des femmes.

Après ajustement pour tenir compte des niveaux d'emploi comparables, les femmes reçoivent environ 0,98 $ pour chaque dollar (1,00 $) gagné par les hommes, ce qui représente un écart de rémunération médian ajusté de 2 %.



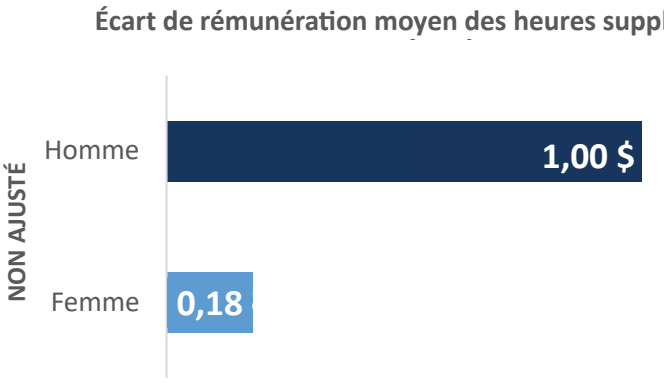


L'écart de rémunération horaire médian compare les rémunérations horaires entre les catégories de genre, offrant ainsi une vision plus représentative de la répartition de la rémunération tout en réduisant l'impact des valeurs aberrantes.

Rémunération des heures supplémentaires

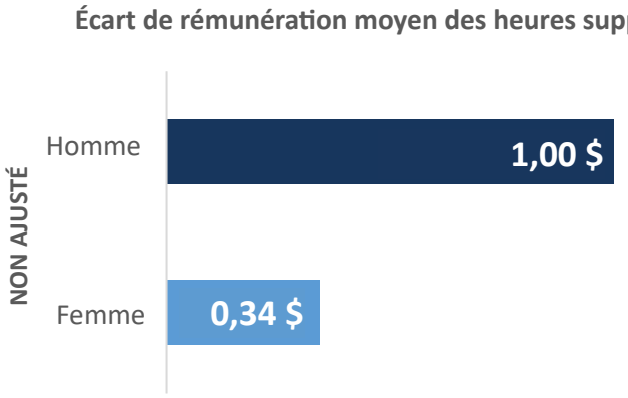
Rémunération moyenne des heures supplémentaires

Les femmes percevaient en moyenne (moyenne arithmétique) environ 0,18 $ pour chaque dollar perçu par les hommes au titre des heures supplémentaires, ce qui représente un écart non ajusté de 82 % en matière de rémunération des heures supplémentaires.



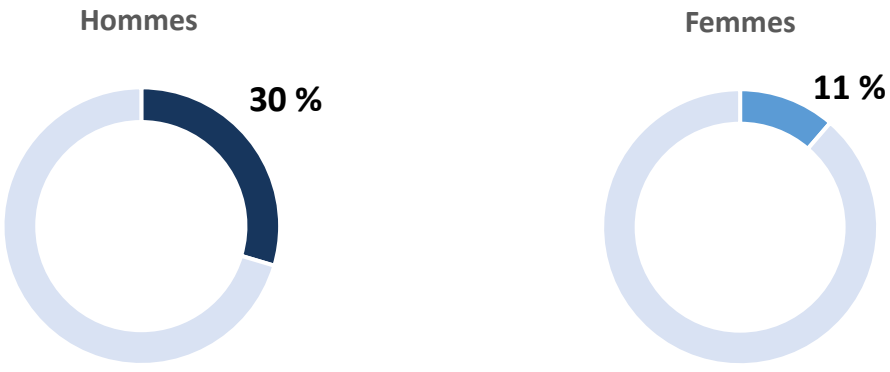
Rémunération médiane des heures supplémentaires

Les femmes percevaient une rémunération médiane des heures supplémentaires d'environ 0,34 $ pour chaque dollar perçu par les hommes au niveau médian, ce qui représente un écart médian non ajusté de 66 % dans la rémunération des heures supplémentaires.



En raison du nombre limité d'employés faisant des heures supplémentaires, il n'y avait pas suffisamment d'informations pour fournir des chiffres ajustés

Pourcentage d'employés dans chaque catégorie de genre qui reçoivent une rémunération des heures supplémentaires



Les écarts de rémunération des heures supplémentaires chez BGO sont principalement attribuables aux différences d'admissibilité aux heures supplémentaires et au nombre d'heures supplémentaires

travaillées. En 2025, moins de 20 % des employés de la Colombie-Britannique recevaient une rémunération des heures supplémentaires, et 70 % de ces employés étaient des hommes.

Rémunération des heures supplémentaires moyennes

Cette analyse ne prend en compte que les employés percevant une rémunération des heures supplémentaires. La différence est indiquée comparativement au groupe de référence (hommes)

Femmes	47,38

Les femmes ont travaillé en moyenne 47,38 heures supplémentaires de moins que les hommes.

Heures supplémentaires rémunérées médianes

Cette analyse ne prend en compte que les employés percevant une rémunération des heures supplémentaires. La différence est indiquée comparativement au groupe de référence (hommes)

Femmes	15

Selon la médiane, les femmes ont travaillé 15 heures supplémentaires de moins que les hommes.

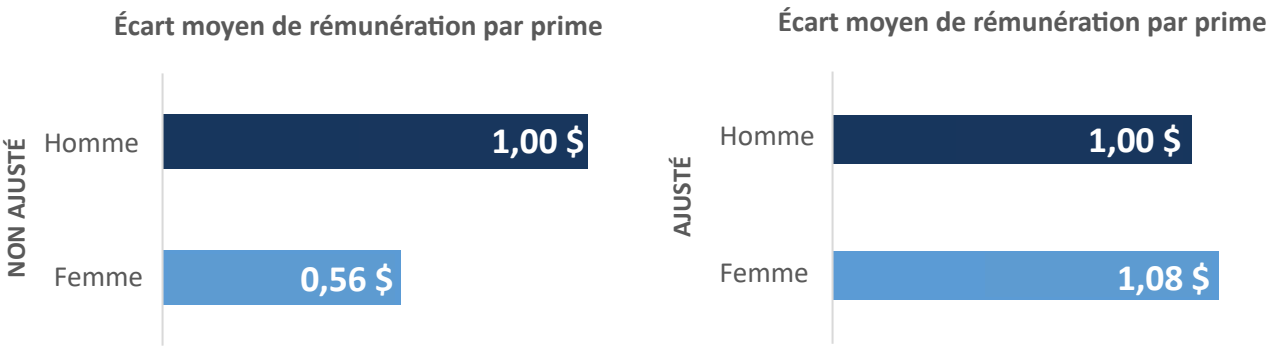
L'écart de rémunération des heures supplémentaires observé chez BGO est largement attribuable aux différences dans la participation aux heures supplémentaires et les heures supplémentaires travaillées. Les hommes recevaient une plus grande rémunération liée aux heures supplémentaires, car ils travaillaient davantage d'heures supplémentaires que les femmes. Par conséquent, les revenus plus élevés des hommes au titre des heures supplémentaires reflètent des écarts dans le recours aux heures supplémentaires plutôt que des écarts dans les taux de rémunération de celles-ci.

Rémunération sous forme de primes

Rémunération moyenne sous forme de primes

Les femmes ont reçu une prime moyenne d'environ 0,56 $ pour chaque dollar (1,00 $) reçu par les hommes, ce qui représente un écart moyen de rémunération par prime non ajusté de 44 %.

Après ajustement à des postes et des niveaux de travail comparables, la relation s'inverse. Les femmes reçoivent environ 1,08 $ pour chaque dollar (1,00 $) reçu par les hommes, ce qui représente un écart moyen ajusté de 8 % en faveur des femmes.

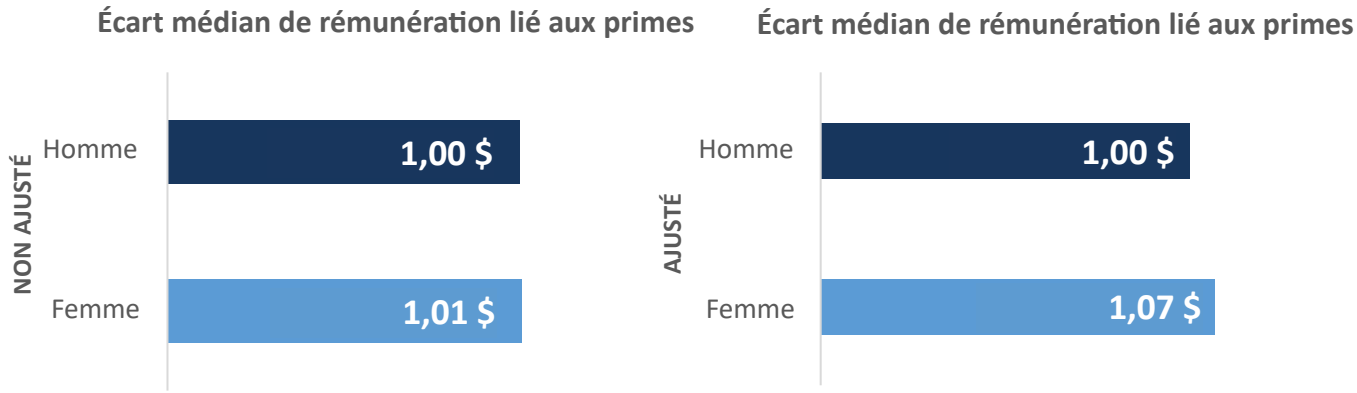


Cet écart entre les résultats non ajustés et ajustés suggère que l'écart moyen global en matière de primes est fortement influencé par la répartition des hommes et des femmes entre les différents niveaux de poste, qui offrent des opportunités de primes et des montants d'attribution différents.

Rémunération liée aux primes

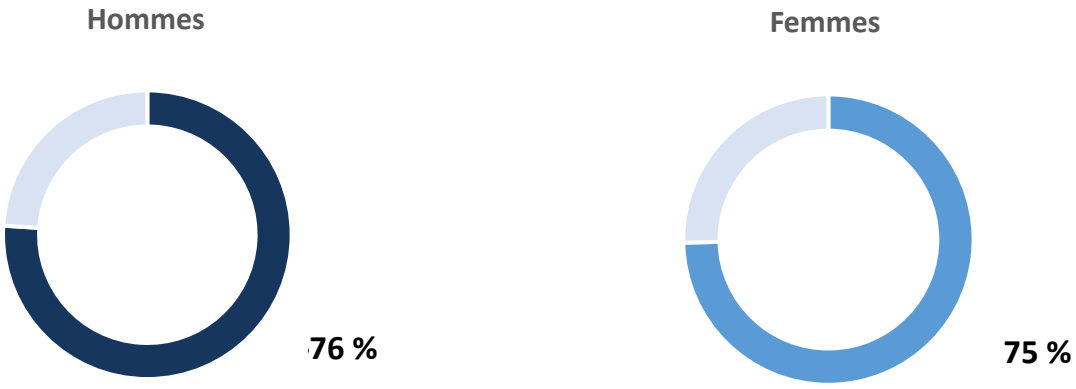
À la médiane, les femmes recevaient environ 1,01 $ pour chaque dollar (1,00 $) reçu par les hommes, ce qui représente un écart médian non ajusté de 1 % en faveur des femmes.

Après ajustement pour tenir compte des niveaux d'emploi comparables, les femmes reçoivent environ 1,07 $ pour chaque dollar (1,00 $) reçu par les hommes, ce qui représente un écart médian ajusté de 7 % en faveur des femmes.



L'écart médian des primes reflète les différences au sein de l'effectif en matière d'admissibilité aux primes. Cet écart se réduit lorsque l'on compare des salariés occupant des niveaux de poste similaires, ce qui indique que la composition de la main-d'œuvre et le niveau de poste contribuent à l'écart global de rémunération des primes.

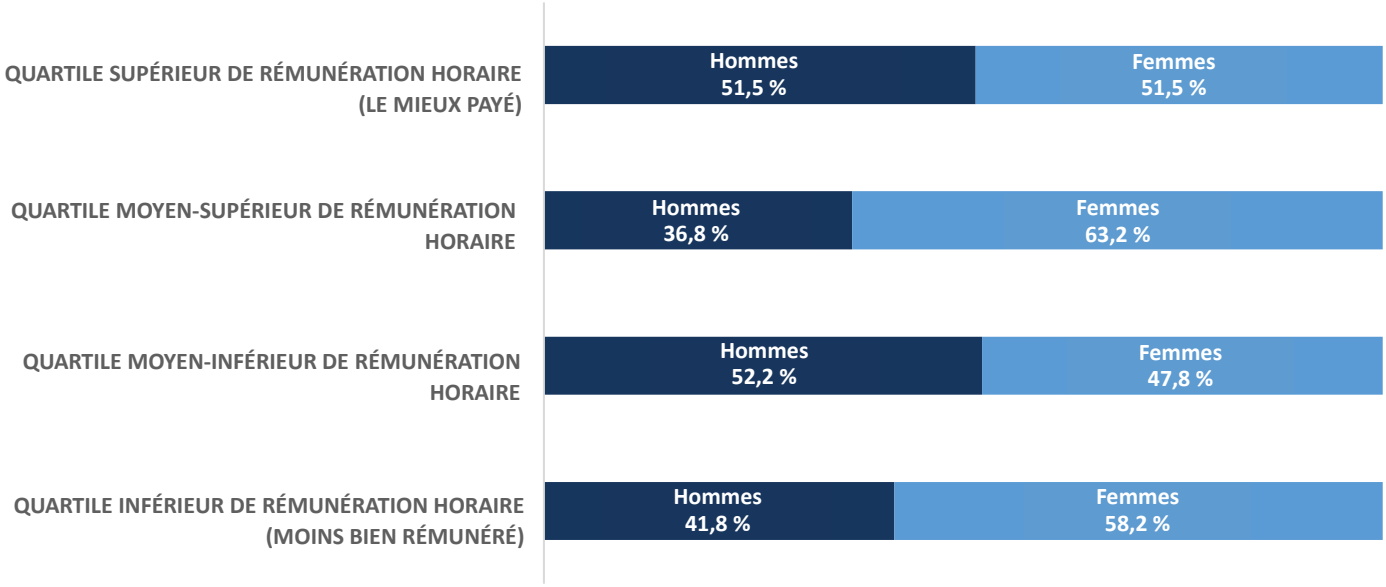
Pourcentage d'employés de chaque catégorie de genre percevant une prime



Chez BGO, l'admissibilité aux primes dépend du rôle, du niveau et de l'admissibilité de l'employé dans le cadre d'un plan d'incitation au rendement. Les employés occupant des postes admissibles reçoivent des primes en fonction de leur poste et de leur niveau. Dans l'ensemble, 76 % des hommes et 75 % des femmes ont perçu une prime. Bien que les taux de participation soient relativement similaires, les hommes occupant des postes de niveau supérieur ont tendance à percevoir des primes plus élevées, ce qui reflète les différences de rôle et les opportunités de primes correspondantes.

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération

L'analyse par quartile de rémunération montre la répartition des employés en quatre groupes de taille égale, selon la rémunération horaire, du plus élevé au plus faible.



* Remarque : les données sur les employés non binaires ne sont pas déclarées en raison de données insuffisantes dans chaque quartile de rémunération. Le nombre total d'employés pour ce quartile a été ajusté afin de refléter uniquement les groupes déclarés.

Les résultats du quartile démontrent une distribution mixte. Les hommes représentent une portion légèrement plus importante des quartiles les mieux rémunérés et des quartiles moyens inférieurs, tandis que les femmes représentent une portion plus importante des quartiles moyens et inférieurs. La forte représentation des femmes dans le quartile le plus bas, ainsi que la répartition des employés entre les postes et les niveaux supérieurs, contribue à l'écart global de la rémunération horaire moyenne.

Notre engagement continu

BGO soutient la transparence salariale et s'engage à appliquer des pratiques de rémunération équitables. L'examen continu des programmes de rémunération, l'analyse continue de l'équité salariale et la communication claire des programmes et des processus de rémunération sont prioritaires au sein de notre organisation, dans le cadre de nos objectifs plus larges en vue d'un milieu de travail inclusif.

BGO continuera de surveiller les résultats salariaux, de déceler les possibilités d'amélioration et de promouvoir des pratiques de rémunération cohérentes et équitables dans l'ensemble de l'organisation en tenant compte du genre et d'autres facteurs susceptibles d'influencer la rémunération.