Rapport sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique 2026

Date de publication : 31 octobre 2026
Emplacement : site web des Conseillers Immobiliers GWL
Titre : Conseillers immobiliers GWL – Rapport de 2026 sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique

Détails de l'employeur

Employeur :	Conseillers Immobiliers GWL
Adresse :	33 Rue Yonge, Suite 1000, Toronto, ON
Année de rapport :	2026
Période :	1er janvier 2025 – 31 décembre 2025
Code SCIAN :	53 – Immobilier, location et bail
Nombre d'employés de la Colombie-Britannique :	50 à 299

Introduction

Objectif du rapport et méthodologie

La loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique exige que les employeurs visés préparent et publient un rapport annuel sur la transparence salariale. Ce rapport présente les informations agrégées concernant les écarts de rémunération des employés de Conseillers Immobiliers GWL en Colombie-Britannique, y compris le salaire horaire, la rémunération des heures supplémentaires, la prime et la composition par sexe selon le quartile horaire.

Le rapport a été préparé en utilisant la méthodologie, les définitions et les catégories de genre prescrites par la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique et son règlement d'application. Les résultats agrégés ne sont pas ajustés en fonction de facteurs pouvant influencer la rémunération, tels que le type de poste, le niveau de responsabilité, la durée de service ou la performance. En conséquence, les écarts rapportées offrent un aperçu des résultats salariaux et ne doivent pas être interprétées comme une mesure de l'équité salariale pour un travail comparable.

Équité des genres chez Conseillers Immobiliers GWL

Conseillers Immobiliers GWL soutient l'équité salariale grâce à des pratiques de rémunération fondées sur le marché et rapporte les informations requises sur l'écart salarial conformément à la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique et au règlement sur la transparence salariale de cette province.

Nos résultats

Aperçu

Les résultats de ce rapport se concentrent sur les points suivants :

Mesures :

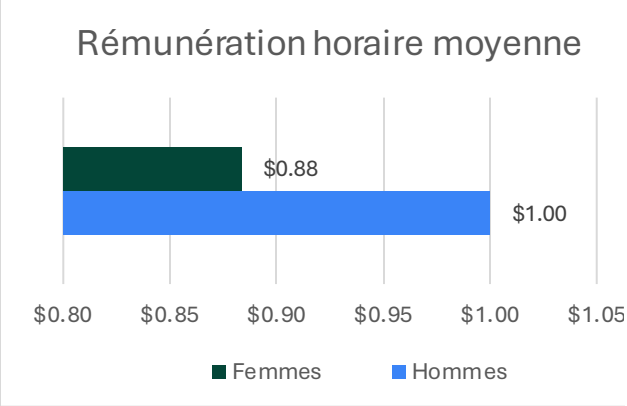
- **Moyenne :** la somme, de toutes les valeurs, divisée par le nombre d'employés inclus dans le calcul. La moyenne peut être affectée par des valeurs exceptionnellement élevées ou faibles.
- **Médiane :** la valeur médiane lorsque toutes les valeurs sont disposées du plus bas au plus haut. La médiane est moins affectée par des valeurs exceptionnellement élevées ou basses et peut fournir une vue utile d'un résultat typique.

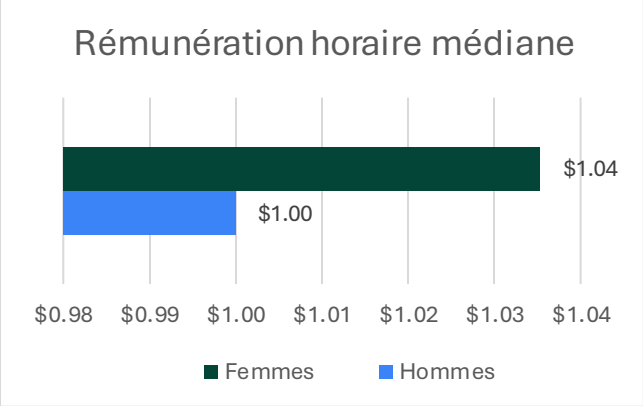
Classifications de genre :

- Les informations sur le genre ont été collectées et rapportées conformément à la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique et au règlement sur la transparence salariale. Les employés inclus dans ce rapport ont été classés comme **Homme** ou **Femme**. Aucun employé n'a été inclus dans les **catégories Non-binaire** ou **Inconnu** pour la période de déclaration. Pour plus de lisibilité, les sections des résultats désignent ces catégories comme **hommes** et **femmes**.
- La catégorie **Homme** est la catégorie de référence utilisée pour calculer les différences rapportées.

Rémunération horaire

Les résultats de la rémunération horaire comparent les taux horaires moyens et médians des femmes à ceux des hommes, en utilisant les hommes comme catégorie de référence.





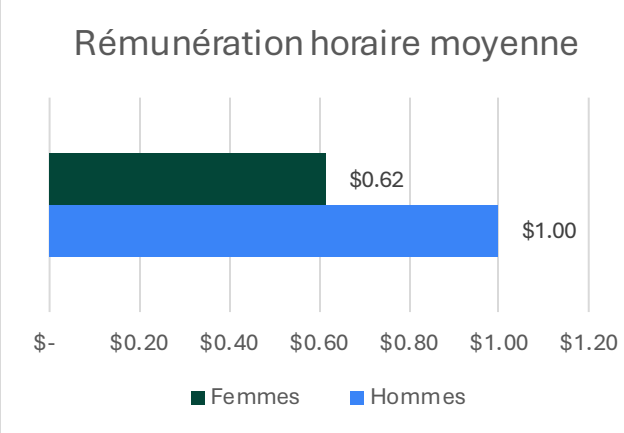
Le salaire horaire moyen des femmes était inférieur de 12 % à celui des hommes, tandis que le salaire horaire médian des femmes était 4 % plus élevé. Pris ensemble, les résultats montrent que le salaire horaire moyen des femmes était légèrement plus élevé, mais que leur rémunération horaire moyenne était plus basse, cette différence reflète la répartition des employés entre les rôles et les niveaux de rémunération.

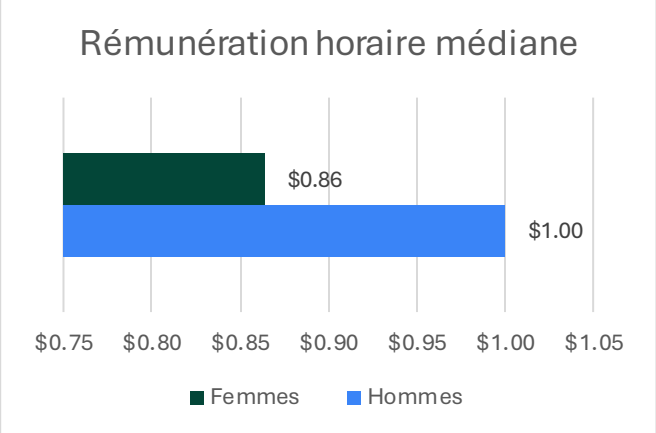
Paiement des heures supplémentaires

Les résultats sur la rémunération des heures supplémentaires et les heures supplémentaires ne sont pas publiés car l'une des catégories de genre comptait moins de 10 employés ayant reçu une rémunération pour heures supplémentaires ou ayant effectué des heures supplémentaires durant la période de déclaration. Ces résultats ont été supprimés conformément au Règlement sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique afin de protéger la confidentialité des employés.

Prime

Les primes déclarées pour la période étaient constituées d'indemnités de régimes d'incitation à court terme (RICT). Au cours de la période de rapport, 69 % des hommes et 68 % des femmes ont reçu une prime de paiement.



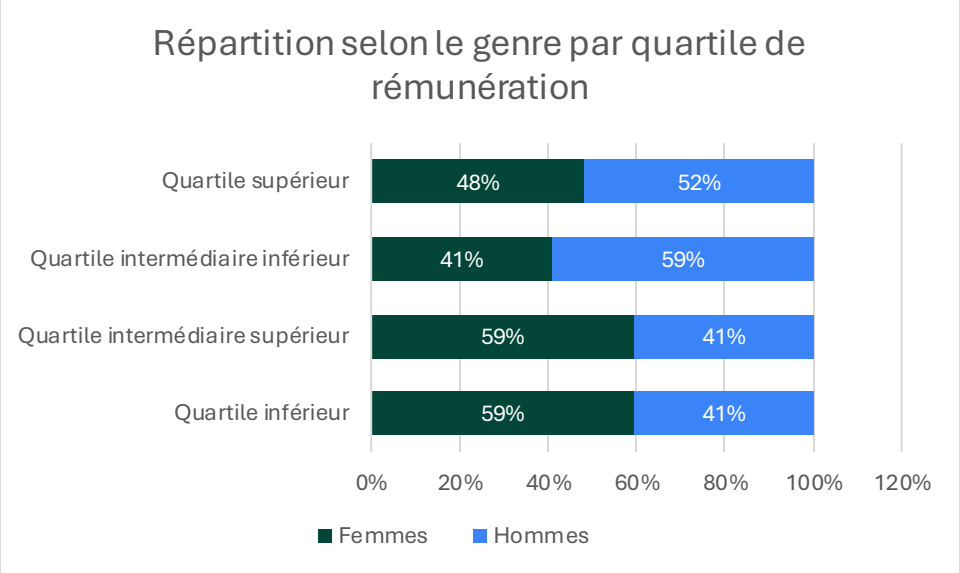


La prime moyenne des femmes était inférieure de 38 % à celle des hommes, contre une différence de 14 % dans la prime médiane, ce qui indique qu'un petit nombre de primes de plus grande valeur avait un effet plus important sur la moyenne. En excluant les valeurs aberrantes identifiées, la prime moyenne et la prime médiane des femmes étaient chacune de 0,92 $ pour 1,00 $ reçu par les hommes. Ces chiffres ajustés sont présentés à titre d'analyse complémentaire. Les résultats déclarés ci-dessus reflètent toutefois l'ensemble de la population visée ainsi que la méthodologie prescrite.

Composition par sexe par quartile de rémunération

Chaque quartile de rémunération représente environ un quart des employés, classés selon leur taux horaire du plus bas au plus élevé. Les pourcentages ci-dessous montrent la composition par sexe dans chaque quartile.

Au total, la population active de Conseillers Immobiliers GWL en Colombie-Britannique était composée à 52 % de femmes et 48 % d'hommes.



La représentation par sexe était relativement équilibrée sur tous les quartiles salariaux, chaque sexe représentant entre 41 % et 59 % des employés. Le quartile supérieur et la population active globale de la Colombie-Britannique étaient globalement équilibrés selon le genre.