BLG

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L.

RAPPORT SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EN C.-B.

2026

Employeur	Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Adresse	1200 Waterfront Centre, 200 Burrard Street, P.O. Box 48600, Vancouver, BC
Année du rapport	2026
Période	Du 1er janvier au 31 décembre 2025
Code du SCIAN	54 | Services professionnels, scientifiques et techniques
Nombre d'employé·es	50 à 299

Notre engagement envers l'équité salariale

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (« BLG ») est déterminé à mener, à tous les échelons, des analyses rigoureuses en matière d'équité salariale qui tiennent notamment compte du rendement, du type de poste, du niveau hiérarchique et de l'ancienneté des employé·es. Le cabinet a donc procédé, en 2026, à un examen qui ne révèle aucun écart de rémunération chez ses étudiant·es et ses avocat·es salarié·es. Bien que l'enquête ait mis en lumière des différences au sein d'autres postes, celles-ci s'expliquent par des facteurs distinctifs non négligeables, dont ceux susmentionnés.

La Pay Transparency Act (loi sur la transparence salariale) de la Colombie-Britannique oblige désormais les employeurs à publier un rapport sur le sujet présentant, entre autres, le salaire horaire, les primes et le paiement d'heures supplémentaires versés au personnel basé sur le territoire.

Toute information sur le genre utilisée dans cette analyse a été fournie par nos membres dans un questionnaire d'auto-identification à choix multiples (homme, femme, non binaire ou ne souhaite pas répondre). Comme moins de dix personnes n'ont pas précisé leur genre ou s'identifient comme non binaires, nous avons choisi de ne pas divulguer les données les concernant pour protéger leur vie privée.

En Colombie-Britannique, 78 % des effectifs de BLG sont des femmes. Exception faite des associé·es, la totalité du personnel de notre bureau de Vancouver – toutes fonctions et tous niveaux confondus – est représentée dans l'ensemble de données ayant servi à produire le rapport, y compris les avocat·es salarié·es, les étudiant·es en droit, les parajuristes, ainsi que les membres des Services de soutien juridique et des Services à l'entreprise (ressources humaines, finances, marketing, technologies de l'information et installations).

Méthodologie de production du rapport

La *Pay Transparency Act* impose une méthodologie ciblant exclusivement les écarts salariaux bruts, lesquels sont calculés en fonction du salaire moyen ou médian perçu par chaque genre et n'offrent qu'un portrait comparatif général de la situation. Ces variations sont toutefois grandement influencées par la composition démographique du personnel et par la répartition de celui-ci entre les différents types d'emploi.

Notons que le concept de l'écart salarial entre les genres diffère considérablement de celui de l'équité salariale, puisqu'il ne sert pas à comparer la rémunération des hommes et des femmes effectuant un travail similaire ou de valeur égale, mais bien le salaire moyen des hommes et des femmes au sein d'une organisation, sur une période donnée. Par conséquent, même si un employeur instaure une politique efficace sur l'équité salariale, il peut subsister une inégalité entre les genres si la majorité des postes les moins bien payés sont occupés par des femmes.

En outre, les analyses basées sur l'écart salarial ne tiennent pas compte de facteurs déterminants dans la fixation de la rémunération, tels que le rendement, le type d'emploi, le niveau hiérarchique, l'ancienneté ou l'expérience des employé·es. Ces éléments sont toutefois au cœur de la philosophie « à travail égal, salaire égal » de BLG.

Salaire horaire

Les activités de BLG regroupent un large éventail de professionnel·les et de spécialistes occupant des postes de nature et de niveau hiérarchique très variés. La plupart des écarts salariaux décrits aux présentes s'expliquent par une répartition déséquilibrée des genres entre les différentes fonctions, puisque certaines sont à grande prédominance féminine ou entièrement occupées par des femmes.

Alors que les femmes représentent 78 % de l'effectif total du bureau de BLG en Colombie-Britannique, 87 % des parajuristes et des membres des Services de soutien juridique et des Services à l'entreprise sont des femmes.

Chez les juristes basés dans la province, en revanche, la répartition est plus équilibrée (53 % de femmes et 47 % d'hommes). En outre, les postes de direction au sein des Services à l'entreprise, parmi les mieux rémunérés, sont occupés à 67 % par des femmes et à 33 % par des hommes; ces fonctions ne représentent par contre que 3 % des effectifs de BLG en Colombie-Britannique. Dans les deux cas, ces valeurs faussent considérablement le calcul du salaire horaire moyen et médian.

Moyenne = salaire moyen. Médiane = valeur salariale centrale.
Le salaire horaire ne comprend pas les primes ni les heures supplémentaires payées.

Selon la méthode de calcul utilisée dans le rapport, c'est-à-dire celle de l'**écart salarial horaire moyen**, une femme touche 0,68 $ pour chaque dollar gagné par un homme.

Si l'on se base sur l'**écart salarial horaire médian**, les femmes reçoivent 0,65 $ pour chaque dollar gagné par les hommes.

Le salaire horaire ne comprend pas les primes ni les heures supplémentaires payées, qui sont abordées aux pages suivantes.

Heures supplémentaires

L'admissibilité au paiement d'heures supplémentaires varie selon le poste. Les personnes occupant un poste admissible bénéficient du taux de rémunération imposé par l'*Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi) de la Colombie-Britannique. Les avocat·es ne font pas partie de ce groupe.

Conformément aux exigences de déclaration de la *Pay Transparency Act*, le calcul des écarts moyen et médian est basé ici sur la rémunération totale des heures supplémentaires. Par conséquent, tout écart salarial brut déjà observé s'accentue lorsque l'on tient compte de la rémunération des heures supplémentaires plutôt que des heures supplémentaires travaillées.

La majorité des postes de BLG admissibles au paiement d'heures supplémentaires en Colombie-Britannique relèvent du secteur des technologies de l'information et comptent généralement parmi les mieux rémunérés. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper ces fonctions.

La rémunération des heures supplémentaires correspond au montant total versé pour les heures additionnelles travaillées; les heures supplémentaires payées reflètent le nombre d'heures travaillées en surplus.

Selon la méthodologie employée, soit le calcul de l'**écart moyen de rémunération des heures supplémentaires**, une femme touche 0,61 $ pour chaque dollar gagné par un homme. Si on se fie à l'**écart médian de rémunération des heures supplémentaires**, les femmes perçoivent 0,81 $ pour chaque dollar gagné par les hommes.

D'après l'évaluation du nombre d'heures supplémentaires, on paye **en moyenne 5 heures** de plus aux hommes qu'aux femmes par année. La **médiane des heures supplémentaires payées** annuellement aux hommes dépasse de 4 heures celle des femmes.

Primes

BLG offre des programmes de primes distincts pour chacune de ses grandes catégories d'emplois (avocat·es, paraprofessionnel·les, membres des Services de soutien juridique et membres des Services à l'entreprise). Les règles d'admissibilité et les objectifs à atteindre varient d'un à l'autre. En 2025, 62 % des hommes et 85 % des femmes travaillant pour le cabinet en Colombie-Britannique ont reçu une prime.

Les programmes de BLG sont basés sur une prime cible exprimée en pourcentage du salaire de base. Ainsi, les postes de juriste et les fonctions de niveau supérieur permettent d'augmenter le potentiel de prime.

Comme mentionné précédemment, certaines catégories d'emplois sont à grande prédominance féminine, tandis que les postes de direction et d'avocat·es sont répartis plus équitablement entre les genres, ce qui a influencé tant la moyenne que la médiane des primes versées.

62 % des hommes et 85 % des femmes à l'emploi de BLG ont reçu une prime.

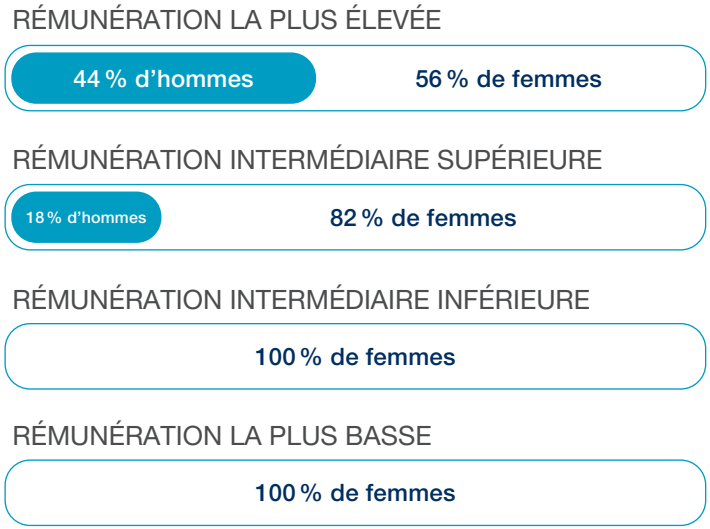
Selon l'**écart moyen des primes**, une femme touche 0,80 $ pour chaque dollar gagné par un homme.

L'**écart médian des primes** indique que les femmes perçoivent 0,50 $ pour chaque dollar gagné par les hommes.

Répartition des genres dans chaque quartile de rémunération

Le graphique ci-contre illustre la proportion des genres dans chaque quartile salarial au bureau de BLG en Colombie-Britannique.

Le fait que les deux quartiles les moins bien rémunérés soient composés à 100 % de femmes s'explique principalement par la nature des postes occupés et fausse considérablement les résultats. Dans les deux quartiles supérieurs, où l'on retrouve à la fois des hommes et des femmes, l'écart salarial est minime ou négligeable.



En Colombie-Britannique, les femmes employées par BLG occupent 56 % des postes les mieux rémunérés et 100 % des postes les moins bien payés.

Nos engagements

BLG a mis en place des pratiques impartiales de rémunération et d'octroi de primes afin de reconnaître la précieuse contribution de l'ensemble de ses membres. Nos valeurs fondamentales – en particulier notre engagement à protéger notre culture axée sur les gens – sous-tendent tout ce que nous faisons.

Nous croyons que l'équité salariale entre les genres et la transparence contribuent directement à la création de milieux de travail justes et neutres à l'échelle provinciale et nationale. Nous restons déterminés à maintenir et à promouvoir la transparence salariale en procédant annuellement à une analyse des écarts de rémunération, tant dans le cadre du présent rapport que de notre propre examen indépendant.

Voici certaines des initiatives de BLG pour favoriser l'égalité entre les genres :

- **Programmes officiels de rémunération** – Combinant des politiques écrites, des critères bien définis, une évaluation approfondie du rendement par les gestionnaires, ainsi qu'un processus national de modération, ces initiatives visent à garantir l'uniformité à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les bureaux.
- **Rapport annuel sur l'équité salariale entre les genres** – BLG s'engage à continuer de procéder chaque année à l'analyse de cette question.
- **Comités d'action** – La diversité et l'inclusion font partie des valeurs fondamentales de BLG. En nous dotant d'un effectif et d'une équipe de direction qui reflètent la pluralité de notre société, nous cherchons à bâtir une culture de respect et d'ouverture qui encourage nos membres à se montrer sous leur vrai jour au travail et à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos collectivités. Nos comités d'action sont centrés notamment sur l'inclusion des personnes ayant une incapacité, des Autochtones, des personnes racialisées et des membres de la communauté LGBTQ+.
- **Stratégie d'ÉDI pour 2025 à 2028** – Ce plan nous aidera à bâtir un cabinet diversifié à haut rendement, où l'ÉDI est à la fois un levier de croissance et un avantage concurrentiel et où la culture inclusive permet à chacun et chacune de s'épanouir, d'explorer son plein potentiel professionnel et de se sentir à sa place. Pour concrétiser sa vision, BLG s'est fixé des objectifs autour de quatre piliers qui cadrent avec sa stratégie d'affaires globale : la dotation en personnel, la culture, les clients et la collectivité.



Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.