Deloitte.



Deloitte Canada

Rapport sur la transparence des rémunérations en Colombie-Britannique 2026

UNE INFLUENCE MARQUANTE depuis 1845

Sommaire

Rapport sur la transparence des rémunérations en Colombie-Britannique 2026 **03**

Détails de l'entreprise 04

Rémunération horaire 04

Rémunération des heures supplémentaires 05

Heures supplémentaires rémunérées 06

Pourcentage d'employés dans chaque catégorie de genre recevant une rémunération des heures supplémentaires 06

Rémunération des primes 07

Pourcentage d'employés de chaque catégorie de genre recevant une prime 08

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération 08

Conclusion 09

Rapport sur la transparence des rémunérations en Colombie-Britannique 2026

Deloitte Canada est déterminé à atteindre l'équité des genres, dans l'ensemble de ses pratiques, en revoyant et en remettant en question de façon proactive son processus pour repérer et éliminer les obstacles systémiques. Deloitte est fier de son engagement en faveur d'une rémunération juste et équitable, et travaille avec diligence pour réduire l'écart de rémunération entre les genres où des progrès continuent d'être réalisés année après année. Les efforts en cours incluent:

- l'analyse comparative annuelle des rémunérations
- l'utilisation de tranches de rémunération pour soutenir la cohérence et informer sur la manière dont l'expérience d'un individu est prise en compte
- un programme d'équité salariale garantissant une rémunération équitable y compris des contrôles et des équilibres de la part de la direction dans les processus de rémunération annuels

Deloitte continue également d'utiliser l'analyse pour identifier les lacunes et les domaines d'amélioration pour l'embauche, le développement et la promotion de ses gens. Cela inclut les actions suivantes :

- des étapes pour garantir que les processus de recrutement se déroulent sans biais
- une série de programmes de parrainage, de mentorat et de développement
- des parcours d'apprentissage et de développement axés sur l'inclusion et l'alliance
- une gamme de ressources et de soutien en matière de santé et de bien-être
- une gamme de soutiens pour les parents qui travaillent
- une surveillance active au sein du vivier de talents

Ce rapport est préparé par Deloitte Canada conformément aux dispositions de la Loi sur la transparence des rémunérations de la Colombie-Britannique. Conformément à la Loi sur la transparence des rémunérations et aux règles de déclaration conçues pour protéger l'anonymat et la vie privée des répondants, une ou plusieurs catégories de genre ont été exclues en raison d'un nombre insuffisant pour répondre aux exigences de divulgation.

Détails de l'entreprise

Entreprise	Deloitte Canada
Adresse	410 W. Georgia Street Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0S7
Année	2026
Période	1 juin 2025 – 31 mai 2026
Code SCIAN	54 - Services professionnels, scientifiques et techniques
Nombre d'employés	1000 employés ou plus

Rémunération horaire

La philosophie du cabinet est axée sur la rémunération au rendement et au mérite. Le cabinet reconnaît les forces et les contributions uniques des personnes et récompense la valeur qu'elles offrent, où ceux ayant une performance différenciée reçoivent une rémunération différenciée. Le cabinet s'engage à offrir une rémunération équitable – qui cadre avec ce qu'offrent nos principaux concurrents – en fonction de leur contribution et de leurs résultats. Cette approche est complétée par un programme d'équité salariale garantissant une rémunération équivalente, incluant des contrôles et des équilibres de leadership dans les processus de rémunération annuels.

Le cabinet offre une large gamme de rôles avec différents taux de rémunération, avec des fourchettes de salaires révisées annuellement. Actuellement, les femmes sont plus représentées dans les quartiles de rémunération inférieurs, ce qui entraîne des différences de salaire moyen. Alors que Deloitte travaille à une représentation plus égale à tous les niveaux, les écarts devraient continuer à se réduire au fil du temps. L'écart de rémunération entre les genres, à ne pas confondre avec la question de l'égalité de rémunération, montre la différence du taux horaire moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans une organisation, exprimée en pourcentage des rémunérations moyens et médians.

	Écart de rémunération horaire moyenne[1]	Écart de rémunération horaire médiane[2]
Hommes	1,00 $	1,00 $
Femmes	0,88 $	0,89 $

La rémunération horaire moyenne des femmes est inférieure de 12 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération horaire, les femmes gagnent 88 cents. La rémunération horaire médiane des femmes est inférieure de 11 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération horaire, les femmes gagnent 89 cents.

Notes explicatives

1. « Écart de rémunération horaire moyenne » fait référence aux différences de rémunération entre les groupes de genre calculées sur la base de la rémunération moyenne. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.
2. « Écart de rémunération horaire médiane » fait référence aux différences de rémunération entre les groupes de genre calculées sur la base de la rémunération médiane. La rémunération horaire n'inclut pas les primes ni les heures supplémentaires.

Rémunération des heures supplémentaires

Tous les employés permanents ont une composante de rémunération variable qui fait partie de leur compensation. Celle-ci est versée soit sous forme de paiement des heures supplémentaires, soit sous forme de prime. Parmi la population de la Colombie-Britannique, le nombre de femmes ayant travaillé des heures supplémentaires était plus élevé que celui des hommes. Cela reflète une plus grande représentation des femmes dans les rôles incluant une compensation pour les heures supplémentaires. Cependant, les hommes ont travaillé un plus grand nombre d'heures supplémentaires, ce qui impacte les comparaisons des moyennes et des médianes.

	Rémunération moyenne des heures supplémentaires[3]	Rémunération médiane des heures supplémentaires[4]
Hommes	1,00 $	1,00 $
Femmes	0,55 $	0,36 $

La rémunération moyenne des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 45 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en heures supplémentaires, les femmes gagnent 0,55 $. La rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 64 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en heures supplémentaires, les femmes gagnent 36 cents.

Heures supplémentaires rémunérées

	Moyenne des heures supplémentaires rémunérées[5]	Médiane des heures supplémentaires rémunérées[6]
Femmes	-33	-38

La moyenne des heures supplémentaires travaillées par les femmes est inférieure de 33 heures à celui des hommes. La médiane des heures supplémentaires travaillées par les femmes est inférieure de 38 heures à celui des hommes. Les différences sont présentées en utilisant les hommes comme groupe de référence.

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

4 %	**Hommes**
6 %	**Femmes**

Notes explicatives

3. « Rémunération moyenne des heures supplémentaires » fait référence à la rémunération des heures supplémentaires calculée en moyenne pour chaque groupe
4. « Rémunération médiane des heures supplémentaires » fait référence au point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe
5. « Moyenne des heures supplémentaires rémunérées » fait référence au nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe
6. « Médiane des heures supplémentaires rémunérées » fait référence au point médian du nombre d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe

Rémunération des primes

Les primes récompensent le rendement en offrant des récompenses différenciées pour les contributions exceptionnelles à la croissance rentable et à la mise en œuvre de la stratégie du cabinet. La prime qu'un employé reçoit est déterminée en fonction du rendement individuel, des contributions à la croissance et à la stratégie, ainsi que de la croissance annuelle du cabinet. Le tableau ci-dessous montre l'écart moyen et médian des primes entre les genres, qui est influencé par le fait qu'il y a moins de femmes dans des postes de direction où des primes plus élevées sont versées.

	Rémunération moyenne des primes[7]	Rémunération médiane des primes[8]
Hommes	1,00 $	1,00 $
Femmes	0,73 $	0,81 $

La rémunération moyenne des primes des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en prime, les femmes gagnent 73 cents. La rémunération médiane des primes des femmes est inférieure de 19 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en prime, les femmes gagnent 81 cents.

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

53 %	**Hommes**
48 %	**Femmes**

Les employés qui ont reçu une prime comprennent 53 % d'hommes et 48 % de femmes. Ces calculs sont basés sur l'ensemble de la population de la Colombie-Britannique, dont certains ne sont pas éligibles pour recevoir une prime car ils reçoivent une rémunération pour les heures supplémentaires.

Notes explicatives

7. « Rémunération moyenne des primes » fait référence à la prime moyenne calculée pour chaque groupe.
8. « Rémunération médiane des primes » fait référence au point médian de la rémunération des primes pour chaque groupe.

Pourcentage de chaque genre dans chaque quartile de rémunération[9]

Les femmes occupent 44 % des emplois les mieux rémunérés et 60 % des emplois les moins bien rémunérés.

	Hommes	Femmes
Supérieur	56 %	44 %
Moyen supérieur	48 %	52 %
Moyen inférieur	42 %	58 %
Inférieur	40 %	60 %

Notes explicatives

9. « Quartile de rémunération » fait référence au pourcentage de chaque genre au sein de quatre groupes de taille égale en fonction de leur rémunération horaire.

Conclusion

Deloitte se concentre sur des actions visant à faire progresser les talents au sein du cabinet, afin d'assurer une plus grande diversité aux niveaux supérieurs. Bien que le cabinet continue de faire des progrès significatifs pour ses gens, il est reconnu qu'il reste encore des progrès à accomplir.

Deloitte.

Avis de non-responsabilité

La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas les services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer en créant un avenir meilleur. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de la fiscalité et des services juridiques, des conseils financiers, de l'audit et de la certification ainsi que des conseils en gestion des risques à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500MD et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses filiales, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/apropos.

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.