

SOBEYS CAPITAL INCORPORATED/SOBEYS CAPITAL INCORPORÉE

Rapport sur la transparence salariale en Colombie-Britannique

Chez Sobeys, l'équité salariale est la pierre angulaire de notre stratégie de DE&I et de développement durable. Le rapport porte sur l'ensemble des employés salariés et à taux horaire, y compris les employés à temps plein et à temps partiel, dans les magasins corporatifs, les centres de distribution et les bureaux de la province de la Colombie-Britannique, ce qui représente moins de 18 % de l'effectif total de Sobeys.

Le rapport souligne que les femmes gagnent 0,98 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes sur la base du taux horaire. Si des écarts sont observés dans la rémunération des heures supplémentaires et des primes, ils doivent être interprétés dans le contexte suivant.

1) Salaires horaires :

- La plupart des taux horaires chez Sobeys sont régis par des conventions collectives et des échelles salariales à échelons en vertu desquelles le taux horaire évolue en fonction du nombre d'heures travaillées.

2) Rémunération des heures supplémentaires :

- Les chiffres rapportés reflètent la rémunération totale des heures supplémentaires de Sobeys pour les femmes par rapport à celle des hommes, et non les taux horaires, ce qui signifie que la somme globale indiquée dans le rapport ne représente pas adéquatement l'équité de nos pratiques en matière d'attribution et de rémunération des heures supplémentaires.
- La nécessité de faire des heures supplémentaires est dictée par les exigences opérationnelles et la disponibilité de la main-d'œuvre qui varient d'une ligne d'affaires à l'autre. Les heures supplémentaires sont entièrement volontaires et la politique de Sobeys en matière d'heures supplémentaires ne favorise pas un genre par rapport à un autre.
- Le principal facteur de l'écart dans la rémunération des heures supplémentaires est que le nombre d'heures supplémentaires travaillées par employé est beaucoup plus élevé dans les centres de distribution de Sobeys que dans les magasins et les bureaux. Les employés des centres de distribution ont effectué en moyenne 107 heures supplémentaires contre 12 heures supplémentaires pour les employés travaillant dans les magasins et les bureaux.
- Les exigences opérationnelles se traduisent par un plus grand nombre d'heures supplémentaires dans nos centres de distribution qui emploient plus d'hommes, tant chez Sobeys que sur le marché du travail. Au cours de la période visée, la main-d'œuvre de nos centres de distribution était composée de 90 % d'hommes et de 10 % de femmes.
- L'attribution des heures supplémentaires est régie par les dispositions des conventions collectives, pour plus de 50 % de nos employés, qui stipulent que les heures supplémentaires sont attribuées en fonction de l'ancienneté. Le fait que l'ancienneté moyenne des femmes soit inférieure à celle des hommes s'explique en partie par le fait qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel chez Sobeys, comme c'est le cas sur le marché du travail.
- En raison des besoins de l'entreprise, de l'ancienneté et des préférences individuelles, les hommes font en moyenne 24 heures supplémentaires de plus que les femmes, comme l'indique le rapport.

3) Prime :

- Les disparités dans les primes sont dues à l'inclusion de la haute direction dans le rapport.
- Les postes de niveaux supérieurs sont admissibles à des primes plus élevées chez Sobeys, conformément aux pratiques du marché.
- Il y a moins de femmes parmi les cadres supérieurs, ce qui influe sur ces chiffres.
- Un faible pourcentage de la population est admissible à nos programmes de rémunération incitative corporatifs.

Sobeys reste déterminé dans son engagement à combler tout écart entre les genres afin de favoriser un milieu de travail équitable, non seulement en Colombie-Britannique, mais aussi à l'échelle nationale, en mettant l'accent sur les mesures suivantes :

- Suivre et améliorer la représentation dans les programmes de formation en gestion de magasin afin de créer un bassin de futurs gestionnaires en magasin.
- Augmenter le nombre de femmes dans les postes de gestion et les accompagner à travers le développement, le mentorat et la progression de carrière.
- Parrainer activement le réseau national d'inclusion des femmes axé sur la croissance et l'inclusion.
- Améliorer les politiques de congé de maternité et parental, ainsi que les mesures de soutien aux personnes transgenres.

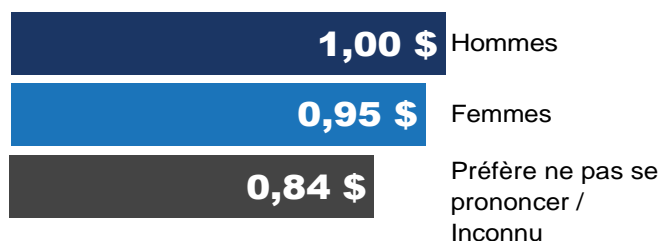
Coordonnées de l'employeur

Employeur :	SOBEYS CAPITAL INCORPORATED/SOBEYS CAPITAL INCORPORÉE
Adresse :	SUITE 2300, BENTALL 5 550 BURRARD STREET, VANCOUVER, BC
Année de référence :	2024
Période :	1 ^{er} mai 2023 - 30 avril 2024
Code SCIAN :	44-45 - Commerce de détail
Nombre d'employés :	1000 ou plus



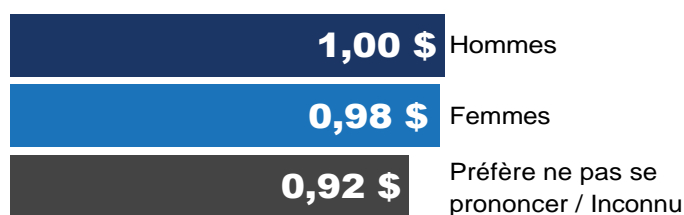
Taux horaire

Écart de taux horaire moyen ¹



Dans cette organisation, le taux horaire moyen des femmes est inférieur de 5 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en taux horaire moyen, les femmes gagnent 95 cents en taux horaire moyen. *

Écart de taux horaire médian ²



Dans cette organisation, le taux horaire médian des femmes est inférieur de 2 % à celui des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en taux horaire médian, les femmes gagnent 98 cents en taux horaire médian. *

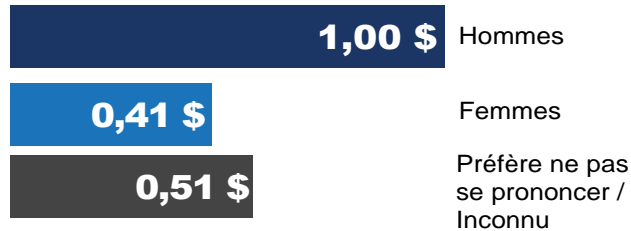
Notes explicatives

1. "L'écart de taux horaire moyen" désigne les différences de salaire entre les groupes de femmes et d'hommes, calculées sur la base du taux salarial horaire moyen. Le taux horaire ne comprend pas les primes et les heures supplémentaires.
2. "L'écart de taux horaire médian" désigne les différences de salaire entre les groupes de femmes et d'hommes, calculées en fonction du milieu de la fourchette de taux pour chaque groupe. Le taux horaire ne comprend pas les primes et les heures supplémentaires.



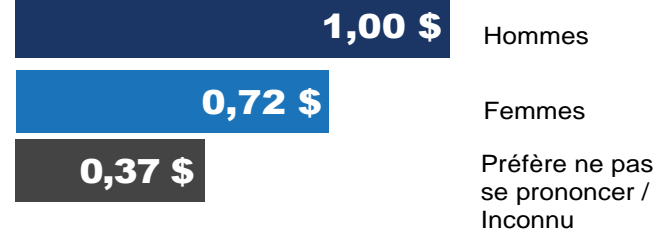
Rémunération des heures supplémentaires

Rémunération moyenne des heures supplémentaires ³



Dans cette organisation, la rémunération moyenne des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 59 % à celle des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en rémunération moyenne des heures supplémentaires, les femmes gagnent 41 cents en rémunération moyenne des heures supplémentaires. *

Rémunération médiane des heures supplémentaires ⁴



Dans cette organisation, la rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est inférieure de 28 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en rémunération médiane des heures supplémentaires, les femmes gagnent 72 cents en rémunération médiane des heures supplémentaires. *

Moyenne des heures supplémentaires payées ⁵

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Les femmes	-24
Préfère ne pas se prononcer / Inconnu	-18

Dans cette organisation, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les femmes était inférieur de 24 à celui des hommes. *

Heures supplémentaires médianes payées ⁶

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Les femmes	-3
Préfère ne pas se prononcer / Inconnu	-5

Dans cette organisation, le nombre médian d'heures supplémentaires effectuées par les femmes était inférieur de 3 à celui des hommes. *

Pourcentage de salariés de chaque genre rémunéré pour leurs heures supplémentaires



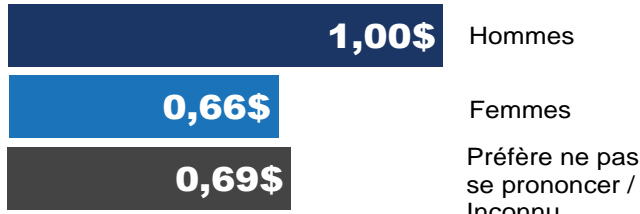
Notes explicatives

- La "rémunération moyenne des heures supplémentaires" correspond à la rémunération des heures supplémentaires lorsque la moyenne est calculée pour chaque groupe.
- La "rémunération médiane des heures supplémentaires" correspond au point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
- La "moyenne des heures supplémentaires payées" correspond au nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées pour chaque groupe.
- La "médiane des heures supplémentaires payées" correspond au point médian du nombre d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

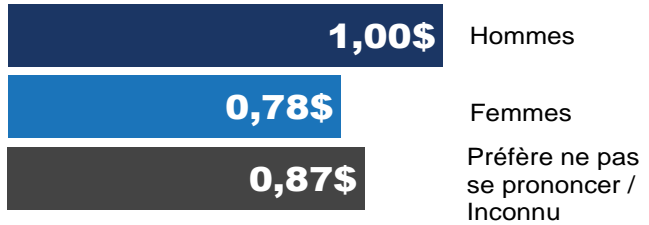


Prime

Moyenne des primes ⁷



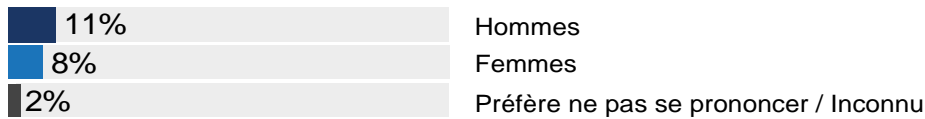
Médiane des primes ⁸



Dans cette organisation, la prime moyenne des femmes est inférieure de 34 % à celle des hommes. Pour chaque dollar que les hommes gagnent en prime moyenne, les femmes gagnent 66 cents en moyenne.*

Dans cette organisation, la prime médiane des femmes est inférieure de 22 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de prime médiane gagné par les hommes, les femmes gagnent 78 cents de prime médiane.*

Pourcentage de salariés de chaque genre bénéficiant d'une prime



Notes explicatives

7. La "moyenne des primes" correspond à la moyenne des primes pour chaque groupe.
8. La "médiane des primes" correspond au point médian des primes pour chaque groupe.

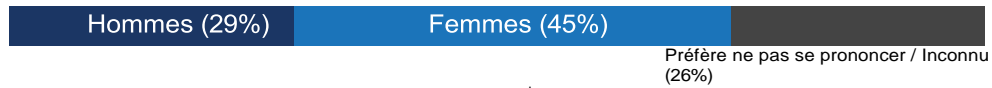


Répartition de genre dans chaque quartile de rémunération ⁹

Quartile de rémunération horaire supérieur (salaire le mieux payés) †



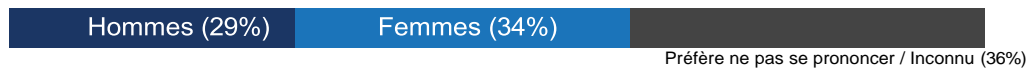
Quartile de rémunération horaire moyen supérieur †



Quartile de rémunération horaire moyen inférieur †



Quartile de rémunération horaire inférieur (les moins payés) †



■ Hommes
■ Femmes
■ Préfère ne pas se prononcer / Inconnu

Dans cette organisation, les femmes occupent 44 % des emplois les mieux rémunérés et 34 % des emplois les moins bien rémunérés.

† Ce quartile de rémunération a été réduit pour supprimer les catégories de genre composées de moins de dix (10) employés.

Notes explicatives

9. Le "quartile de rémunération" désigne le pourcentage de chaque genre au sein de quatre groupes de taille égale sur la base de leur rémunération horaire.

* Conformément à la loi sur la transparence des rémunérations et aux règles d'établissement des rapports visant à protéger l'anonymat et la vie privée des personnes interrogées, une ou plusieurs catégories de genre ont été exclues en raison du nombre insuffisant de personnes interrogées pour satisfaire aux exigences de divulgation.