Aliments Sofina Inc.
Rapport sur la transparence salariale

Aliments Sofina Inc. est une entreprise canadienne privée dont la vocation est de fournir des produits alimentaires savoureux et de haute qualité aux consommatrices et aux consommateurs. Aliments Sofina Inc. est à l'avant-garde en matière de fabrication de produits de protéines de première transformation et de transformation secondaire, tant pour la clientèle de détaillants que de fournisseurs de services alimentaires. L'entreprise offre une vaste gamme de produits de marques nationales et maison de porc, de bœuf, de poisson, de dinde et de poulet. Une croissance continue et des acquisitions stratégiques ont permis à Aliments Sofina de mettre en place un réseau diversifié d'installations partout au Canada et d'employer plus de 8 600 personnes au pays.

Guidée par ses valeurs fondamentales, soit la durabilité, l'intégrité et le respect, Aliments Sofina est déterminée à favoriser un milieu de travail au sein duquel tout le monde peut s'épanouir. Dans le cadre de cet engagement, Aliments Sofina est résolue à remédier à l'écart salarial entre les genres par la promotion de la transparence salariale. Aliments Sofina procède régulièrement à l'examen de ses structures de rémunération dans le but de déterminer les disparités potentielles et d'y remédier, de maintenir l'équité et de s'assurer de prendre des décisions objectives, cohérentes et exemptes de préjugés en matière de rémunération.

En plus des pratiques salariales équitables, Aliments Sofina continue d'investir dans des programmes et des mesures qui favorisent la représentation et l'épanouissement des femmes et d'autres groupes sous-représentés au sein de son personnel. Par le développement du leadership, le mentorat et des stratégies de recrutement inclusives, l'entreprise améliore les parcours de perfectionnement de carrière et crée une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés qu'elle sert.

Détails sur l'employeur

Employeur :	Aliments Sofina Inc.
Adresse :	100, Commerce Valley Drive Ouest, Markham (Ontario) L3T 0A1
Année du rapport :	2026
Période :	1er janvier 2025 au 31 décembre 2025
Code NAICS :	31- 33 – Fabrication d'aliments
Nombre de membres du personnel :	De 300 à 999 membres du personnel

Introduction

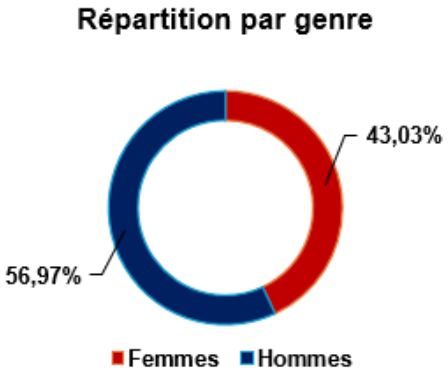
Objectif du rapport et méthodologie

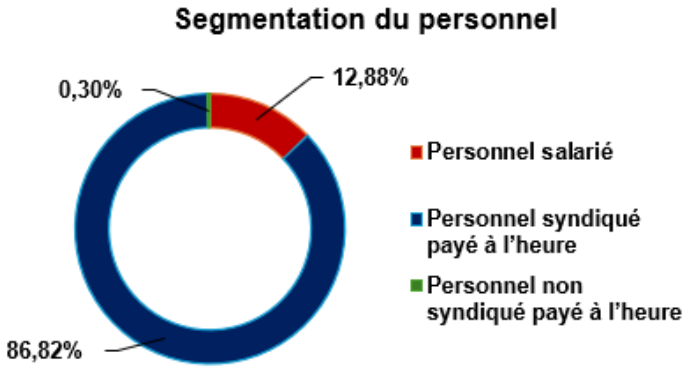
La *Pay Transparency Act* (loi sur la transparence salariale) de la Colombie-Britannique (C.-B.) vise à promouvoir la transparence salariale en exigeant la publication d'un rapport annuel sur la transparence salariale par les employeurs de la Colombie-Britannique. Le présent rapport analyse la rémunération horaire, la rémunération des heures supplémentaires et les primes pour les membres du personnel d'Aliments Sofina qui travaillent en Colombie-Britannique.

Le présent rapport est basé sur la méthodologie, les règles et les catégories de genres établies dans la loi sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique. Les membres du personnel ont eu la possibilité entre le 9 et le 16 octobre 2026 de déclarer volontairement leur genre à l'aide de l'outil libre-service Dayforce Employee Self-Service (ESS). Comme il s'agissait d'une participation volontaire, seul un petit groupe de membres du personnel y a participé. Les renseignements sur le genre reflètent les données fournies par les membres du personnel à propos de leur propre identification ainsi que les données existantes du SIRH, dans les cas où aucune mise à jour n'a été fournie.

Démographie des membres du personnel

Chez Aliments Sofina, le personnel qui travaille en Colombie-Britannique a indiqué s'identifier comme hommes à 56,97 % et comme femmes à 43,03 %. Étant donné qu'environ 86,82 % des membres du personnel occupent un poste syndiqué, la majorité des postes sont régis par des conventions collectives qui garantissent l'équité salariale, indépendamment du genre. La rémunération est basée sur la classification des emplois, ce qui signifie que les hommes et les femmes qui exécutent le même travail dans la même classification reçoivent un salaire égal. Cette structure réduit considérablement les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans les postes syndiqués.





Rémunération horaire

Écart de rémunération horaire moyen[1]

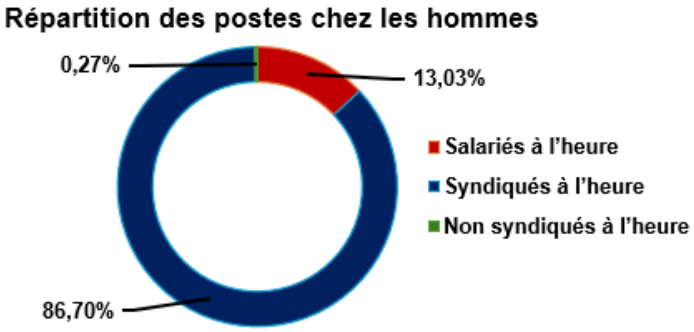


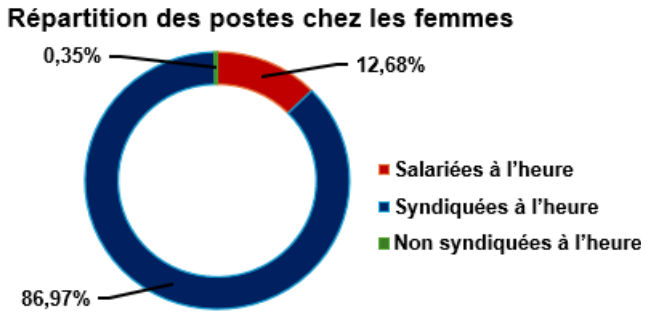
Écart de rémunération horaire médian[2]



Chez Aliments Sofina, le salaire horaire moyen des femmes est 10 % inférieur à celui des hommes, ce qui signifie que pour chaque dollar gagné par les hommes en matière de salaire horaire moyen, les femmes gagnent environ 0,90 $. De même, le salaire horaire médian des femmes est de 2 % inférieur à celui des hommes. Autrement dit, les femmes gagnent 0,98 $ pour chaque dollar gagné par les hommes en matière de salaire horaire médian.

Ces différences reflètent la représentation variée des genres dans différents rôles. Comme le montrent les graphiques ci-dessous, la plupart des hommes et des femmes occupent des postes syndiqués, rémunérés à l'heure. Pour les postes syndiqués, les salaires sont basés sur la classification des emplois dans les conventions collectives. Il est important de souligner que les hommes et les femmes qui effectuent le même travail reçoivent un salaire égal, car les salaires des postes syndiqués sont établis dans des conventions collectives qui garantissent l'impartialité et l'équité à chaque membre du personnel. Pour les postes salariés, les salaires sont basés sur plusieurs facteurs, comme la complexité, la portée et le niveau de responsabilité du poste ainsi que l'ancienneté, les compétences, l'expérience et le rendement au travail de la personne.



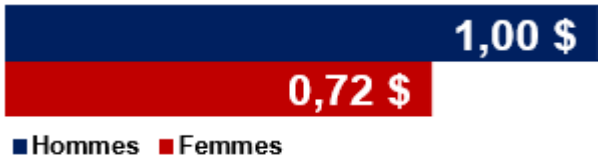


Notes explicatives

1. L'« écart de rémunération horaire moyen » correspond aux différences de rémunération entre les genres, calculées à partir de la rémunération horaire moyenne. Le salaire horaire ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires.
2. L'« écart de rémunération horaire médian » correspond aux différences de rémunération entre les genres,

Rémunération des heures supplémentaires

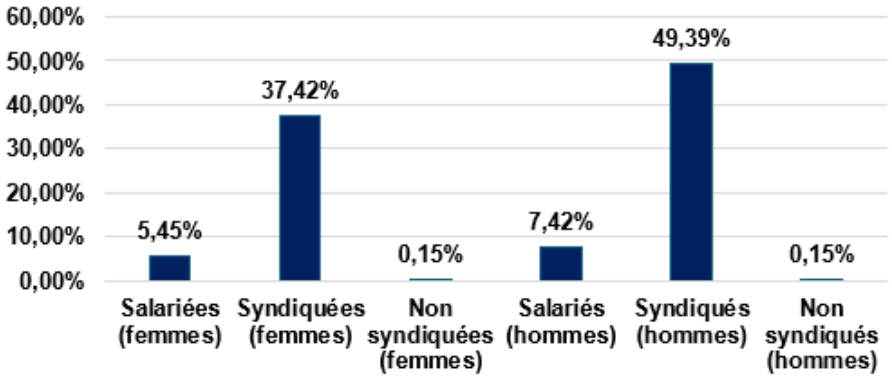
Rémunération moyenne des heures supplémentaires[3]



Rémunération médiane des heures supplémentaires[4]



Chez Aliments Sofina, la rémunération moyenne des heures supplémentaires des femmes est de 28 % inférieure à celle des hommes, ce qui signifie que les femmes gagnent environ 0,72 $ pour chaque dollar gagné par les hommes en heures supplémentaires. Toutefois, la rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est 18 % plus élevée, ce qui signifie que les femmes gagnent 1,18 $ pour chaque dollar gagné par les hommes en matière de rémunération médiane des heures supplémentaires. Remarque : Dans le calcul de la rémunération médiane des heures supplémentaires, l'ensemble des données sur la population des femmes est plus petit que celui des hommes; par conséquent, la médiane pour les femmes peut être légèrement biaisée et plus élevée en raison de la taille plus petite de l'échantillon.



La rémunération des heures supplémentaires est basée sur les besoins opérationnels. L'écart des heures supplémentaires sera calculé en fonction des services pendant lesquels les heures supplémentaires sont effectuées et des membres du personnel qui y travaillent. La majorité des possibilités d'heures supplémentaires sont offertes dans les postes syndiqués rémunérés à l'heure. De plus, certains postes salariés admissibles aux heures supplémentaires offrent quelques possibilités d'effectuer des heures supplémentaires. Parmi les principaux facteurs qui permettent de déterminer l'admissibilité aux heures supplémentaires, on compte les services (entretien ou activités d'exploitation), les règles d'ancienneté prévues dans la convention collective pour l'attribution des heures supplémentaires, les quarts de travail et la disponibilité.

Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées[5]

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	-15,55

Chez Aliments Sofina, les femmes ont effectué en moyenne 15,55 heures supplémentaires de moins que les hommes.

Nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées[6]

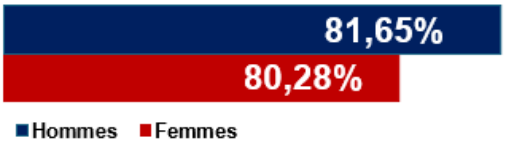
Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	10,75

Chez Aliments Sofina, le nombre médian d'heures supplémentaires effectué par les femmes était supérieur de 10,75 heures à celui des hommes

---

Pourcentage de membres du personnel de chaque catégorie de genre qui reçoivent une rémunération pour des heures supplémentaires



Notes explicatives

3. La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » correspond à la moyenne de la rémunération des heures supplémentaires calculée pour chaque groupe.
4. La « rémunération médiane des heures supplémentaires » correspond au point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.

Prime

Prime moyenne[7]



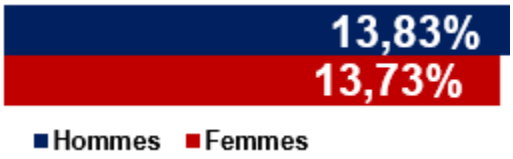
Chez Aliments Sofina, les primes moyennes des femmes sont 6 % moins élevées que celles des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en matière de primes moyennes, les femmes gagnent 0,94 $.

Prime médiane[8]



Chez Aliments Sofina, les primes médianes des femmes sont 4 % moins élevées que celles des hommes. Pour chaque dollar gagné par les hommes en matière de primes médianes, les femmes gagnent 0,96 $.

Pourcentage de membres du personnel de chaque catégorie de genre qui reçoivent des primes

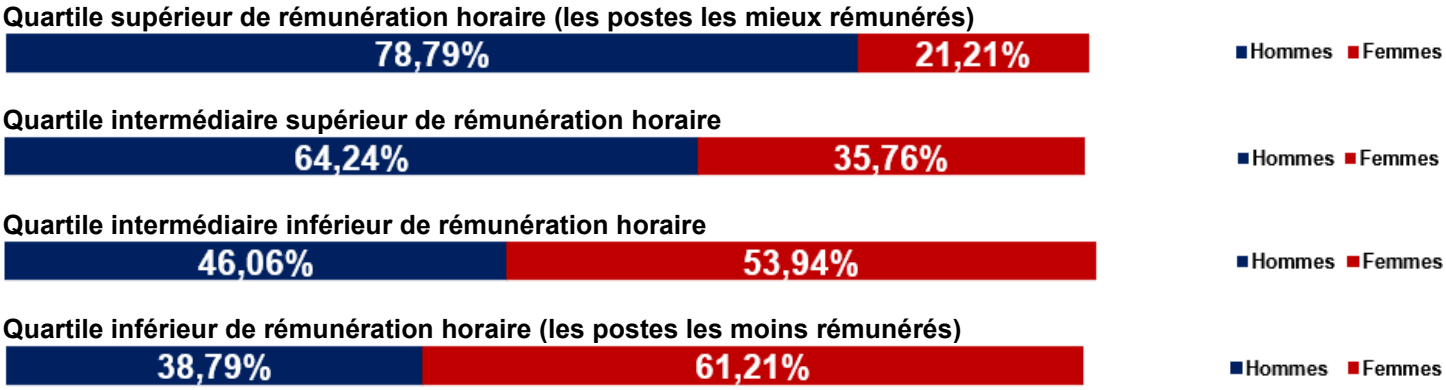


Aliments Sofina offre différents types de programmes de primes, y compris un régime d'incitation à court terme (RICT), un régime d'incitation à long terme (RILT) ainsi que des primes de recommandation, à la signature et de maintien en poste. Les membres du personnel horaire sont admissibles à des primes de recommandation, tandis que les membres du personnel salarié peuvent être admissibles à des primes au titre de régimes d'incitation à court et à long terme en fonction de leur poste et de leur rang au sein de l'entreprise ainsi que des primes de recommandation, à la signature et de maintien en poste. Les programmes de primes au rendement pour le personnel salarié sont basés sur un pourcentage cible. Le pourcentage cible est établi en fonction du niveau d'emploi au sein de l'organisme. Dans l'ensemble, il y a un peu plus d'hommes que de femmes qui occupent des postes salariés, la plupart des postes de direction étant occupés par des hommes.

Notes explicatives

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

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



Chez Aliments Sofina, les hommes occupent 78,79 % des postes les mieux rémunérés. Étant donné que la majorité de l'effectif se compose de membres du personnel horaire, les salaires des personnes qui occupent les postes les plus techniques, comme le personnel de maintenance et de conduite de camions, ont tendance à être plus élevés. En général, ces postes sont occupés par des hommes.

Contraintes des données

Calcul de la rémunération horaire : Les valeurs moyenne et médiane calculées pour la rémunération ordinaire ne tiennent pas compte des différences relatives à l'ancienneté, au service, aux années de service ou à la spécialisation de l'emploi. Étant donné que les salaires des postes syndiqués sont déterminés en vertu de conventions collectives, les écarts salariaux dans ces postes devraient être minimes. Toutefois, les variations entre les services, par exemple dans les postes liés à la maintenance ou à la conduite de camion qui offrent habituellement des salaires plus élevés, peuvent influer sur la moyenne globale.

Calcul de la rémunération des heures supplémentaires : Il est important de souligner que tous les postes ne sont pas admissibles au paiement des heures supplémentaires. La plupart des postes rémunérés à l'heure et certains emplois salariés sont admissibles aux heures supplémentaires, tandis que d'autres en sont exemptés en fonction de la classification du poste et du niveau de responsabilité. Il est important de préciser que, dans le calcul du paiement médian des heures supplémentaires, la taille de l'échantillon des femmes est inférieure à celle des hommes. Par conséquent, la médiane pour les femmes peut être légèrement plus élevée ou biaisée en raison de la taille limitée de la population.

Calcul des primes : L'admissibilité aux primes est déterminée par la classification et le niveau du poste. Les écarts moyens et médians déclarés en matière de primes ne tiennent pas compte des différences de niveaux d'emploi.

Notes explicatives

9. Le « quartile de rémunération » correspond au pourcentage de chaque genre dans quatre groupes de taille égale établis en fonction de la rémunération horaire.

* Conformément à la loi sur la transparence salariale et aux règles de déclaration destinées à protéger l'anonymat et la vie privée des personnes qui ont répondu au sondage, on a exclu une ou plusieurs catégories de genre en raison en raison d'un échantillon insuffisant pour satisfaire aux exigences de publication.