

Rapport sur la transparence salariale d'ERNST & YOUNG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	ERNST & YOUNG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Adresse :	The Stack, 1133 Melville Street, bureau 1900, Vancouver (C.-B.) V6E 4E5
Exercice :	2025
Période :	Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025
Code SCIAN :	54 - Services professionnels, scientifiques et techniques
Nombre d'employés :	300-999

Notre engagement à l'égard de l'équité salariale

Chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« EY »), l'inclusivité est au cœur de qui nous sommes. Nous croyons qu'une rémunération juste, transparente et équitable est essentielle pour bâtir un milieu de travail où chacun peut s'épanouir. Notre approche en matière de rémunération témoigne de notre culture animée par notre raison d'être – créer un environnement où les possibilités et la reconnaissance reposent sur l'équité et la transparence.

Notre cadre de rémunération s'articule autour de quatre principes clés :

- **Équité interne** : Nous maintenons l'équité grâce à une approche uniforme et structurée, selon laquelle chaque rôle est évalué et classé suivant une méthode standardisée pour assurer la comparabilité entre les postes. Nous tenons compte des responsabilités professionnelles, de l'expérience, du rendement, des compétences, de la formation, de la région et d'autres facteurs pertinents dans nos décisions.
- **Compétitivité externe** : Nous évaluons régulièrement la rémunération par rapport à celle qui est offerte sur les marchés externes afin de demeurer concurrentiels et de suivre l'évolution des normes sectorielles. Nous passons en revue les données du marché par gamme de services et par région pour assurer l'alignement de la rémunération sur celle offerte par des groupes de pairs pertinents.
- **Rémunération au rendement** : Nous reconnaissons et récompensons les contributions individuelles en ajustant les salaires selon le rendement et l'incidence.
- **Responsabilité budgétaire** : L'enveloppe de la rémunération reflète la performance de la Société, la conjoncture économique et la viabilité à long terme, ce qui nous permet de nous assurer que nos pratiques de rémunération sont responsables et équilibrées.

Nous renforçons sans cesse notre approche en matière de rémunération équitable en tirant parti des données et des points de vue afin de cerner les tendances, les lacunes potentielles et les possibilités d'amélioration dans la façon dont nous recrutons, perfectionnons et faisons progresser nos gens. Entre autres choses, nous :

- intégrons l'équité et la responsabilisation à chaque étape du cycle de vie des talents, du recrutement et de la gestion du rendement à l'avancement et à la rémunération;
- effectuons régulièrement des analyses de la rémunération et de l'équité salariale et surveillons les structures salariales par rapport aux indices de référence externes afin de nous assurer que nos fourchettes demeurent concurrentielles sur le marché et équitables en interne;
- élaborons et mettons en œuvre des plans d'action ciblés pour identifier les lacunes et suivre les progrès au fil du temps;
- poursuivons l'établissement de bassins de talents diversifiés et soutenons les possibilités de croissance professionnelle à tous les échelons de la Société grâce à des programmes de parrainage, de mentorat et de perfectionnement.

Ensemble, ces principes et mesures constituent le fondement de notre engagement à l'égard de l'équité salariale et de la transparence, et reflètent notre conviction que l'équité, la cohérence et les possibilités sont essentielles à la réussite à long terme de nos gens et de la Société.

Le présent rapport a été préparé conformément à la *Pay Transparency Act* (loi sur la transparence salariale) de la Colombie-Britannique et aux règlements connexes. Non seulement l'information présentée reflète les données recueillies et analysées au cours de la période de présentation de l'information, mais elle respecte aussi l'ensemble des voix tout en protégeant les données à caractère personnel. Les données sur le genre utilisées dans cette analyse ont été fournies par les membres du personnel selon les catégories suivantes : homme, femme, non binaire et préfère ne pas répondre / genre inconnu.

Rémunération horaire

Notre philosophie en matière de rémunération reconnaît les forces et les contributions de chaque personne et récompense la valeur qu'elle crée, en veillant à ce que tout rendement distinctif soit assorti d'une récompense distinctive. La Société compte un large éventail de rôles, dont les responsabilités et les taux de rémunération varient. Les échelles de rémunération sont révisées chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent concurrentielles sur le marché et équitables en interne. Actuellement, les femmes sont plus fortement représentées dans les quartiles de rémunération supérieurs, ce qui contribue à l'écart de rémunération moyen.

Bien que nous continuions de travailler à atteindre une représentation plus équilibrée à tous les échelons de la Société, nous nous attendons à ce que les écarts de rémunération se résorbent davantage au fil du temps. Il est important de noter que l'écart de rémunération entre les sexes diffère du concept d'équité salariale. Un écart de rémunération entre les sexes mesure la différence entre la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes à l'échelle de l'organisation, exprimée en pourcentage de la rémunération moyenne et médiane, tandis que l'équité salariale est le fait de verser à une femme ou à un homme une rémunération égale pour un travail égal ou similaire.

Écart de rémunération horaire moyen¹

1,00 \$	Hommes
0,90 \$	Femmes
1,08 \$	Préfère ne pas répondre / Genre inconnu

La rémunération horaire moyenne des femmes est inférieure de 10 % à celui des hommes, c.-à-d. que pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,90 \$*.

Écart de rémunération horaire médian²

1,00 \$	Hommes
0,91 \$	Femmes
1,13 \$	Préfère ne pas répondre / Genre inconnu

La rémunération horaire médiane des femmes est inférieure de 9 % à celui des hommes, c.-à-d. que pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,91 \$*.

Notes explicatives

1. L'« écart de rémunération horaire moyen » désigne l'écart de rémunération au sein d'un groupe de personnes de sexe différent calculé en fonction de la rémunération moyenne. La rémunération horaire ne comprend pas les primes et la rémunération des heures supplémentaires.
2. L'« écart de rémunération horaire médian » désigne l'écart de rémunération au sein d'un groupe de personnes de sexe différent calculé selon l'échelle de rémunération médiane de chaque groupe. La rémunération horaire ne comprend pas les primes et la rémunération des heures supplémentaires.

Rémunération des heures supplémentaires

La rémunération globale des membres du personnel comporte une composante variable. En fonction de leur rôle et de certains critères, les employés peuvent ainsi être admissibles à la rémunération des heures supplémentaires ou au versement d'une prime. La rémunération des heures supplémentaires représente la rémunération additionnelle gagnée pour les heures travaillées au-delà des heures de travail normales et varie selon la structure et les exigences de chaque poste.

Au sein de la population d'employés de la Colombie-Britannique, plus de femmes que d'hommes ont consigné des heures supplémentaires, ce qui reflète leur représentation plus élevée dans des postes pour lesquels la rémunération des heures supplémentaires s'applique.

Rémunération moyenne des heures supplémentaires³

1,00 \$	Hommes
0,63 \$	Femmes
0,64 \$	Préfère ne pas répondre / Genre inconnu

La rémunération moyenne des heures supplémentaires des femmes est 37 % moins élevée que celle des hommes. Pour chaque dollar de rémunération moyenne des heures

Rémunération médiane des heures supplémentaires⁴

1,00 \$	Hommes
1,26 \$	Femmes
0,50 \$	Préfère ne pas répondre / Genre inconnu

La rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes est 26 % plus élevée que celle des hommes. Pour chaque dollar de rémunération médiane des heures

supplémentaires gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,63 \$*.

supplémentaires gagné par les hommes, les femmes gagnent 1,26 \$*.

Nombre moyen d'heures supplémentaires payées⁵

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	-31
Préfère ne pas répondre / Genre inconnu	-27

Le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par les femmes était inférieur de 31 à celui des hommes*.

Nombre médian d'heures supplémentaires payées⁶

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	10
Préfère ne pas répondre / Genre inconnu	-9

Le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées par les femmes était supérieur de 10 à celui des hommes*.

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



Notes explicatives

3. La « rémunération moyenne des heures supplémentaires » désigne la rémunération moyenne des heures supplémentaires pour chaque groupe.
4. La « rémunération médiane des heures supplémentaires » désigne le point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
5. Le « nombre moyen d'heures supplémentaires payées » désigne le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.
6. Le « nombre médian d'heures supplémentaires payées » désigne le point médian du nombre d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

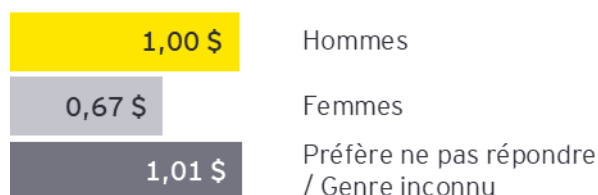
Primes

Les primes visent à récompenser les contributions exceptionnelles qui génèrent une croissance rentable et font progresser nos priorités stratégiques. La prime versée à un employé tient compte de son rendement et de son incidence sur les résultats pour les clients et la Société, ainsi que de l'ensemble de la performance de la Société d'un exercice à l'autre. Cette approche permet d'établir un lien direct entre la rémunération et l'atteinte de résultats mesurables et d'une réussite durable.

La prime médiane est la même pour les hommes et les femmes, mais la prime moyenne est plus élevée pour les hommes. Dans le tableau ci-dessous, les différences entre la prime moyenne et la prime médiane selon le sexe sont influencées par les écarts de représentation aux échelons supérieurs, lesquels offrent plus de possibilités de primes. Cette répartition est le reflet de la composition des effectifs de notre Société plutôt que de différences dans le mode d'attribution des primes aux personnes occupant des postes équivalents.

Nous continuons d'évaluer nos programmes de primes en tenant compte de l'équité salariale et en veillant à l'uniformité et à la transparence des critères d'admissibilité ainsi que des processus d'évaluation du rendement et d'attribution des primes. À mesure que la représentation aux échelons supérieurs s'améliorera, ces différences devraient s'atténuer au fil du temps.

Prime moyenne⁷



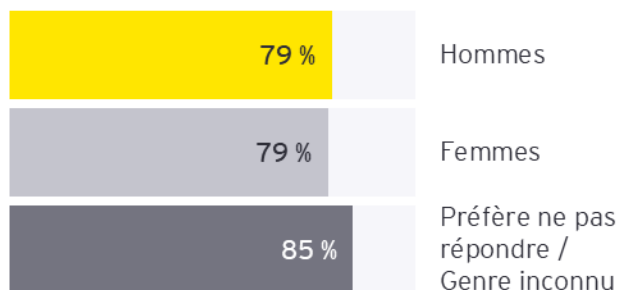
La prime moyenne des femmes est 33 % moins élevée que celle des hommes. Pour chaque dollar de prime moyenne gagné par les hommes, les femmes gagnent 0,67 \$*.

Prime médiane⁸



La prime médiane des femmes est égale à celle des hommes. Pour chaque dollar de prime moyenne gagné par les hommes, les femmes gagnent également 1 \$*.

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



Notes explicatives

7. La « prime moyenne » désigne la prime moyenne pour chaque groupe.

8. La « prime médiane » désigne le point médian de la prime pour chaque groupe.

Pourcentage de chaque genre par quartile de rémunération⁹

Aux fins de l'analyse du quartile de rémunération, les employés sont répartis en quatre groupes égaux en fonction de leur rémunération horaire (de la plus faible à la plus élevée), ce qui permet de montrer la représentation en pourcentage de chaque genre par quartile. Nos résultats indiquent que les femmes occupent actuellement 42 % des postes dans les quartiles de rémunération inférieurs et 29 % des postes des quartiles supérieurs.

Cette répartition reflète la composition des effectifs de notre Société à tous les échelons et dans toutes les fonctions. Notre priorité demeure d'offrir des chances égales d'avancement et de favoriser l'accès des personnes issues de la diversité aux postes de direction. Nous nous efforçons d'améliorer la représentation à tous les échelons grâce à des initiatives de recrutement, de perfectionnement et de parrainage ciblées.

Quartile de rémunération horaire	Hommes	Femmes	Préfère ne pas répondre / Genre inconnu
Supérieur (salaire le plus élevé) [†]	47 %	29 %	24 %
Moyen supérieur [†]	45 %	37 %	18 %
Moyen inférieur	35 %	52 %	13 %
Inférieur (salaire le moins élevé) [†]	46 %	42 %	12 %

[†] Ce quartile de rémunération a été réduit afin d'éliminer les catégories de genre comptant moins de 10 employés.

Notes explicatives

9. Le « quartile de rémunération » désigne le pourcentage de chaque catégorie de genre au sein de quatre groupes de taille égale établi en fonction de la rémunération horaire.

Conclusion

Nous reconnaissons que nous devons déployer des efforts soutenus pour maintenir l'équité. Pour l'avenir, nous continuerons d'intégrer les principes d'équité et de transparence à toutes les étapes de l'expérience de nos employés. Que ce soit pour le recrutement, le perfectionnement et l'avancement professionnels ou la reconnaissance, nous nous engageons à ce que nos gens constatent que leur potentiel se reflète dans les possibilités que nous leur offrons et la rémunération que nous leur versons.

Les principes de transparence, d'équité et de responsabilisation guident tous les aspects de nos programmes de rémunération et de récompense, et c'est ainsi que nous créons un milieu de travail et une Société dans lesquels chaque personne peut s'épanouir.

** Pour des raisons de confidentialité et conformément à la Pay Transparency Act (B.C. Reg. 225/2023) de la Colombie-Britannique, toutes les catégories de genre comptant moins de 10 employés ont été exclues du présent rapport.*

En raison de contraintes liées à la collecte des données en interne, les employés bénéficiant de certains types de congé autorisé pour lesquels il n'a pas été possible de calculer le taux horaire de la rémunération versée ont été exclus du présent rapport. En raison de limites inhérentes aux systèmes, il n'a pas été possible d'isoler et/ou d'extraire les données des périodes au cours desquelles un employé recevait 100 % de sa rémunération plutôt qu'une prestation « complémentaire » ou un autre montant. EY a passé en revue ces rémunérations de base respectives pour confirmer qu'elles sont conformes aux échelles de rémunération applicables.