

Nom de l'entreprise : Entreprise Plastiques XYZ

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

Délai prescrit par la Loi : 31 décembre 2022

effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale

Date de l'affichage : 31 décembre 2022

Obligations de l'employeur

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale.

Les membres du comité sont :

Nom	Partie représentée
Jean Sauvigny	Employeur
Jérémie Choquette	Employeur
Maxime Rinfret	Personnes salariées
Élise Beaudoin	Personnes salariées
Anne St-Jacques	Personnes salariées
Sabrina Plamondon	Personnes salariées

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022, qui correspond aux 5 ans précédents la date à laquelle doit être réalisée l'évaluation du maintien.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Description de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l'équité salariale :

Nous avons utilisé le Progiciel pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Tous les événements survenus dans l'entreprise depuis la dernière obligation ont été considérés.

La méthode par points et facteurs a été employée afin d'évaluer les emplois de l'entreprise. Nous avons retenu à cette fin les facteurs et sous-facteurs proposés par le Progiciel, soit :

- Les qualifications requises (formation, expérience, dextérité et coordination) ;
- Les responsabilités assumées (imputabilité, communications et supervision) ;
- Les efforts requis (effort intellectuel, concentration et attention sensorielle et effort physique) ;
- Les conditions de travail (inconvenients et risques).

Les renseignements pour mener cette évaluation ont été recueillis principalement par le biais d'un questionnaire distribué aux personnes salariées ainsi que par la consultation des descriptions d'emploi. Des observations en milieu de travail ont aussi été réalisées pour constater les effets de certains événements.

Les montants des ajustements salariaux ont été établis en appliquant la méthode globale prévue à la Loi. Cette méthode consiste à tracer une courbe à partir de la valeur de la rémunération des catégories masculines et à comparer la rémunération de chacune des catégories à prédominance féminine à cette courbe. Si la rémunération de catégories d'emplois féminines se situe sous la courbe des catégories d'emplois masculines, c'est qu'il y a un écart salarial qui doit être corrigé.

Le président-directeur général et le contrôleur de l'entreprise ont été exclus de l'évaluation, car ils sont cadres supérieurs au sens de la Loi sur l'équité salariale.

Les résultats de l'évaluation du maintien sont présentés à la page suivante

Résultats de l'évaluation du maintien – Description des événements

Le tableau ci-dessous présente la liste des événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise ainsi que leur date de survenance.

Date de début	Date de fin, le cas échéant	Titre de l'événement	Description de l'événement
2018-03-01		Création de la catégorie de Réceptionniste	Création de la catégorie de Réceptionniste en raison de l'augmentation de la production
2018-05-01		Augmentation salariale générale de 2%	Une augmentation salariale générale de 2% a été octroyée à toutes les catégories d'emplois de l'entreprise
2018-09-01		Ajout d'une nouvelle machine pour le chargement	Achat d'une nouvelle machine qui effectue le chargement et le déchargement des camions plus facilement
2020-05-01		Augmentation salariale générale de 2.5%	Une augmentation salariale générale de 2.5% a été octroyée à toutes les catégories d'emplois de l'entreprise
2020-06-01		Abolition de la catégorie Manutentionnaire sénior	La personne effectuant ce travail a quitté pour la retraite et l'employeur a décidé d'abolir le poste plutôt que de le remplacer
2022-03-01		Création du poste de directeur-adjoint de l'usine	Création du poste de directeur-adjoint de l'usine afin d'aider le directeur dans son surcroît de travail

Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus dans l'entreprise. Le tableau représente l'évolution des écarts salariaux depuis les derniers travaux d'équité salariale. Les événements survenus ont pu générer des écarts salariaux et ces derniers ont pu augmenter ou diminuer au cours de la période visée par l'évaluation du maintien. Le montant inscrit dans la colonne grise représente l'écart toujours présent en date de l'évaluation du maintien.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux constatés pendant la période précédant la date du nouvel affichage doivent être versés à la date de cet affichage sous la forme d'une **somme forfaitaire**.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux pour la période suivant le nouvel affichage, c'est-à-dire ceux qui se trouvent dans la colonne grise, doivent être versés à compter de la date de cet affichage sous forme d'**ajustement salarial**.

Écarts salariaux constatés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Nom de la catégorie d'emplois	Écart salarial pour la période du : 2018-03-01 au 2018-04-30	Écart salarial pour la période du : 2018-05-01 au 2018-08-31	Écart salarial pour la période du : 2018-09-01 au 2020-04-30	Écart salarial pour la période du : 2020-05-01 au 2020-05-31	Écart salarial pour la période du : 2020-06-01 au 2022-02-28	Écart salarial pour la période du : 2022-03-01 au 2022-03-31	Écart salarial en date de l'évaluation du maintien
Commis à la comptabilité	0.00\$/h	0.00\$/h	0.25\$/h	0.22\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h
Directrice des ventes	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.13\$/h	0.13\$/h
Commis d'usine	0.00\$/h	0.00\$/h	0.27\$/h	0.25\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h
Technicien en comptabilité	0.00\$/h	0.00\$/h	0.16\$/h	0.13\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h
Secrétaire	0.00\$/h	0.00\$/h	0.20\$/h	0.20\$/h	0.00\$/h	0.01\$/h	0.01\$/h
Chef comptable	0,00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.10\$/h	0.10\$/h
Réceptionniste	0.18\$/h	0.15\$/h	0.55\$/h	0.53\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h	0.00\$/h

Les ajustements doivent être versés à compter du 31 mars 2023. Si ces ajustements sont versés après cette date, ils portent intérêt au taux légal.

Somme forfaitaire

Toute somme due pour la période précédant la date du nouvel affichage (2023-03-31) doit être versée à cette date sous forme de somme forfaitaire. Celle-ci peut être étalée sur une période maximale de quatre ans. Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal. Les intérêts doivent être ajoutés aux versements qui suivent celui qui est effectué lors du nouvel affichage.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le **1er mars 2023**, à :

Jérémie Choquette, bureau du contrôleur de l'usine

(j.choquette@plastiquesxyz.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **31 mars 2023**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur : _____