

Nom de l'entreprise : 9078-6187 Québec inc. (Oeufs et cie Dix30)

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN**

Délai prescrit par la Loi : 07 février 2021

effectuée par l'employeur seul

Date de l'affichage : 03 avril 2024

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 l'employeur seul. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et des associations accréditées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial, ou ;
- L'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 08 février 2016 au 07 février 2021, qui correspond aux 5 ans précédant 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 :

La démarche recommandée par la CNESST fut retenue. Tout d'abord, les emplois

furent regroupés en catégories d'emploi. Ensuite, la prédominance sexuelle des catégories d'emploi fut définie: féminine, masculine ou neutre, en se basant sur les 4 critères recommandés par la CNESST.

Les catégories d'emploi furent évaluées en utilisant les 10 sous-facteurs et la pondération recommandés par la CNESST. Les catégories d'emploi dont la prédominance sexuelle est féminine furent ensuite comparées aux catégories d'emploi dont la prédominance sexuelle est masculine.

La méthode d'estimation des écarts salariaux retenue fut la méthode individuelle par règle de trois, puisqu'il s'agit ici de la méthode la plus appropriée pour corriger les écarts systémiques possibles.

Les événements des cinq années visées par cette démarche furent analysés lors de cette analyse, incluant les changements au niveau de la rémunération, ainsi que les créations et abolitions de postes. À l'issue de cette démarche, il fut constaté que les catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent une rémunération juste et équitable par rapport aux catégories d'emploi à prédominance masculine.

Résultats de l'évaluation du maintien - Description des événements

Aucun événement n'a affecté l'équité salariale dans l'entreprise.

Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Aucun ajustement salarial n'est requis.

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 02 juin 2024, à :

Amine Loutfi oeufsetciedix30@gmail.com

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le 02 juillet 2024.

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 :

AMINE LOUTFI

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez son site Web :

**Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail**

Téléphone : 1 844 838-0808
Site Web : www.cnesst.gouv.qc.ca