

**Nom de l'entreprise : DAVIDsTEA**

## **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **AFFICHAGE**

### **ÉVALUATION DU MAINTIEN**

Délai prescrit par la Loi : 2018-04-15

*effectuée par l'employeur seul*

**Date de l'affichage : 5 février 2021**

### **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.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 15 Avril 2018.

### **Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien**

---

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

Tous les salaires sont évalués par rapport à nos tableaux de rémunération qui sont ventilés en niveaux de salaire. Chaque niveau de salaire correspond à un niveau spécifique de compétence, de connaissances et de comportement.

**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.

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

## **Écarts salariaux constatés**

---

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus dans l'entreprise. 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.

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 **6 avril 2021**, à :

Alexandra Byrnes, Gérante Services Ressources Humaines,  
a.byrnes@davidstea.com

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **6 mai 2021**.

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 :** *Alexandra Byrnes*