

## Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'exercice initial d'équité salariale

Taille de l'entreprise	Type d'objet de plainte			
	L'employeur n'a pas réalisé son exercice initial d'équité salariale	L'exercice initial d'équité salariale est non conforme à la loi	L'employeur, le syndicat ou un membre du comité d'équité salariale a tenu une conduite interdite <sup>1</sup>	Plainte de représailles
De 10 à 49 personnes salariées	Plainte recevable en tout temps	Plainte recevable jusqu'à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien.	Plainte recevable dans les 60 jours suivant le manquement ou la date à laquelle la personne salariée en a pris connaissance.	Plainte recevable dans les 30 jours suivant les représailles.
De 50 à 99 personnes salariées		Présence d'un comité d'équité salariale constitué conformément à la loi <sup>2</sup> ? Oui : impossible de déposer une plainte. Non : plainte recevable dans les 60 jours suivant la date du nouvel affichage.		
Plus de 100 personnes salariées		L'employeur a l'obligation de mettre sur pied un comité d'équité salariale <sup>3</sup> qui sera chargé de réaliser le programme d'équité salariale. Si ce comité est constitué conformément à la loi, il est impossible de déposer une plainte portant sur la conformité du programme d'équité salariale.		

<sup>1</sup> L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

<sup>2</sup> Pour en apprendre davantage sur le comité d'équité salariale, consultez la section 4 du *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*.

<sup>3</sup> Pour en apprendre davantage sur le comité d'équité salariale, consultez la section 4 du *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*.