

Délais applicables aux personnes salariées pour porter plainte concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Type d'objet de plainte			
L'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale	L'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme à la loi	L'employeur, le syndicat ou un membre du comité d'équité salariale a agi de mauvaise foi ¹	Plainte de représailles
Plainte recevable en tout temps	<p>Présence d'un comité d'équité salariale constitué conformément à la loi²?</p> <p><u>Oui</u> : si l'évaluation du maintien a été réalisé par un comité d'équité salariale constitué conformément à la loi, il est impossible de déposer une plainte portant sur la conformité de l'évaluation du maintien.</p> <p><u>Non</u> : plainte recevable dans les 60 jours suivant la date du nouvel affichage.</p>	Plainte recevable dans les 60 jours suivant le manquement (ou la date à laquelle la personne salariée en a pris connaissance).	Plainte recevable les 30 jours suivant les représailles.

¹ 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.

² 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.