



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

REPRISE DU NOUVEL AFFICHAGE

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU
21 DÉCEMBRE 2016**

POUR LES PERSONNES SALARIÉES DES GROUPES SUIVANTS :

- CADRES
- PERSONNEL ADMINISTRATIF
- EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
- CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
- PROFESSEURES ET PROFESSEURS

AFFICHAGE DU 25 FÉVRIER AU 26 avril 2022

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ART.74.4)
(effective au 21 décembre 2016)

NOUVEL AFFICHAGE

L'Université du Québec à Rimouski a procédé à la reprise de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale le 15 décembre 2021.

Dans les 60 jours suivant cet affichage, la *Loi sur l'équité salariale* permet aux personnes salariées de demander des renseignements additionnels ou de présenter des observations à l'employeur. Celui-ci doit par la suite procéder à un *Nouvel affichage*, pour une durée de 60 jours, en précisant les modifications apportées à l'affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Dans les 60 jours suivant le 15 décembre 2021, les personnes salariées pouvaient demander des renseignements additionnels ou présenter leurs observations à l'employeur.

L'employeur n'a reçu aucune demande de renseignements additionnels et donc, aucune modification à l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2016 n'est nécessaire. De plus, aucune personne salariée n'a fait parvenir de commentaires à l'employeur au cours de cette même période.

L'employeur procède donc à la reprise du *Nouvel affichage* à compter du 25 février 2022 pour une durée de 60 jours, soit jusqu'au 26 avril 2022.

Recours et délais

Lorsque l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, le *Nouvel affichage* doit être accompagné des renseignements sur les recours prévus à la loi ainsi que les délais pour les exercer.

En application de l'article 100 de la loi effective au 21 décembre 2016, lorsque le maintien de l'équité salariale est évalué par l'employeur seul, une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées peut porter plainte à la Commission dans les 60 jours qui suivent la date du *Nouvel affichage*, si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Le recours s'exerce au moyen du formulaire prescrit par la Commission.

En application de l'article 101 de la loi effective au 21 décembre 2016, une personne salariée peut déposer une plainte alléguant que l'employeur, l'association accréditée ou un membre du comité d'équité salariale, lors de l'établissement de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, aurait agi de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ou aurait fait preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

Une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou à l'article 76.9 de la *Loi sur l'équité salariale* doit être déposée par une personne salariée dans les 60 jours du manquement ou de la date où les personnes salariées ont pu en prendre connaissance.

La date déterminant la prise d'effet de la reprise du *Nouvel affichage* est le 25 février 2022.