



Affichage des résultats d'une évaluation du maintien

MAINTIEN

pour toutes les entreprises



Pendant ce délai : les personnes salariées peuvent demander des renseignements additionnels ou formuler des commentaires au comité de maintien ou, à défaut, à l'employeur

Contenu

- Date de l'affichage
- Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien
- Liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, sa date de fin
- Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements
- Pourcentage ou montant des ajustements à verser
- Renseignements sur les droits des personnes salariées et les délais pour les exercer, y compris le droit de formuler des commentaires et de demander des renseignements additionnels
- Renseignements sur le fait qu'il y aura un nouvel affichage

Pour les employeurs qui doivent mettre en place un processus de participation prévu par la Loi, l'affichage doit aussi contenir :

- Un résumé des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation
- Un résumé de la manière dont ces questions et observations ont été considérées

Doit débiter dans les 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, soit au plus tard au 90^e jour

Contenu

- Date du nouvel affichage
- Sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, l'employeur pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, cet élément doit être mentionné
- Précision sur les modifications apportées ou indication qu'aucune modification n'est nécessaire à la suite des observations reçues
- Si l'évaluation du maintien est faite par l'employeur seul, inclure les renseignements sur les recours des personnes salariées ou d'une association accréditée et les délais pour les exercer
- Renseignements sur les recours possibles et les délais prévus pour une personne salariée qui croit que l'employeur ou l'association accréditée aurait agi de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ou aurait fait preuve de négligence grave à son endroit (conduites interdites)
- Mention que toute plainte portant sur les travaux d'équité salariale doit être déposée au moyen du formulaire prescrit par la Loi

Plainte

- Seulement lorsque l'évaluation du maintien est faite par l'employeur seul
- Délai : dans les 60 jours suivant l'expiration du délai pour procéder au nouvel affichage
- Une plainte pour une ou des conduites interdites peut être déposée dans les 60 jours suivant cette conduite

* Le contenu d'un affichage et les renseignements utilisés pour évaluer le maintien doivent être conservés pendant 6 ans à compter du 1^{er} jour du nouvel affichage.