NOUVEL AFFICHAGE

APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ART. 76.4)

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021 DU CONSEIL DU TRÉSOR

Pour les salariées et salariés représentés par

L'Association des chirurgiens-dentistes du gouvernement du Québec dans le secteur de la fonction publique

Ainsi que

Les salariées et salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois du programme

22 mars 2022

Votre gouvernement

Québec

INFORMATIONS SUR LE NOUVEL AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments du nouvel affichage requis par la Loi sur l'équité salariale (Loi) prévus à l'article 76.4[1]. La version officielle de ce nouvel affichage est disponible sur Internet à l'adresse suivante :

http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/dentiste_3b.pdf

Le document peut aussi être consulté à la direction des ressources humaines de chacun des ministères et organismes.

Prise d'effet

Le Conseil du trésor procédera au nouvel affichage à compter du 22 mars 2022 pour une durée de 60 jours, soit jusqu'au 21 mai 2022.

[1] RLRQ, c. E-12.001.

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021
DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS REPRÉSENTÉS
PAR L'ASSOCIATION DES CHIRURGIENS-DENTISTES DU GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC DANS LE SECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

NOUVEL AFFICHAGE

Le Conseil du trésor a procédé à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale le 22 décembre 2021.

Dans les 60 jours suivant cet affichage, la Loi permet aux salariées et salariés de demander des renseignements additionnels ou de présenter leurs observations à l'employeur. Celui-ci dispose par la suite d'un maximum de 30 jours pour analyser les commentaires reçus et procéder à un nouvel affichage, d'une durée de 60 jours.

Ce nouvel affichage doit inclure :

- un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées à la suite de l'affichage ainsi que des moyens mis en place pour y répondre, ou la mention qu'aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée;

- les modifications apportées à la suite des observations reçues ou l'indication qu'aucune modification n'est nécessaire;

- si l'évaluation du maintien est réalisée par l'employeur seul, les renseignements sur les recours, les délais pour les exercer ainsi qu'une mention indiquant que toute plainte portant sur les travaux d'équité salariale doit être déposée au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

Sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées ainsi que des moyens mis en place pour y répondre

À la suite de l'affichage des résultats du 22 décembre 2021, le Conseil du trésor n'a reçu aucun commentaire ni aucune observation de la part des personnes salariées ou de l'association accréditée représentant des salariées et salariés visés par la présente évaluation du maintien.

Modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien

Le Conseil du trésor en conclut que le texte de l'affichage du 22 décembre 2021 ne requiert aucune modification.

Recours et délais

En application de l'article 100 de la Loi, une personne salariée ou une association accréditée représentant des salariées et salariés visés par la présente évaluation du maintien de l'équité salariale pourra, dans les 60 jours suivant la date à laquelle le nouvel affichage est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi.

Toute plainte portant sur les travaux d'équité salariale doit être déposée au moyen du formulaire prescrit par la Loi, qui est disponible sur le site Web de la CNESST :

Formulaire de plainte – Équité salariale

L'employeur ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave. Si une personne salariée observe l'une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.