

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
Évaluation du maintien de l'équité salariale  
Programme général 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2021  
NOUVEL AFFICHAGE

Destinataires: Tous les employés représentés par l'APCAUC, le SEPUC, le SESUC, le TRAC et ceux non régis par une convention collective ou une autre entente

Date de l'affichage: 22 septembre 2025

Le 7 juillet 2025 dernier, l'affichage faisant état des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectué. Cet affichage était d'une durée de soixante jours. Durant cette période, les employés avaient la possibilité de demander des renseignements additionnels et de formuler des commentaires.

Nous vous informons qu'au cours de la période de 60 jours, quelques employés et des associations accréditées nous ont transmis des questions. Ces questions visaient les aspects suivants :

- Les groupes d'employés faisant partie du programme général ;
- La représentation des différents groupes d'employés dans le cadre du processus de participation des salariés ;
- Les catégories d'emplois et employés exclus de l'application de la Loi ;
- Les catégories d'emplois et leur prédominance de genre ;
- L'outil d'évaluation des emplois utilisé ;
- La méthode d'estimation des écarts utilisée ;
- Les composantes de rémunération incluses dans le calcul de la rémunération totale.

Ces questions ont été analysées attentivement par l'Université et nous y avons répondu individuellement. Celles-ci n'ont toutefois pas nécessité de modification à l'affichage, qui demeure inchangé.

Si une personne salariée croit que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été réalisée conformément aux dispositions de la Loi, elle peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans les 60 jours du nouvel affichage. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-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.

Merci de l'attention portée à la présente,

Jean-Sébastien Senécal

Directeur, Rémunération, avantages sociaux et retraite