

## **Les étapes du traitement d'une plainte en équité salariale**

Vous avez déposé une plainte à la CNESST en matière d'équité salariale? Voici les étapes du processus qui suivront la réception de votre plainte.

### **À la réception de votre plainte**

À la réception de votre plainte, la CNESST analyse son admissibilité, c'est-à-dire qu'elle s'assure que la plainte concerne la Loi sur l'équité salariale.

Pour ce faire, un membre du personnel vous contacte pour recueillir des informations. Si votre plainte est admissible, la médiation vous sera proposée. Vous êtes libre d'accepter ou non cette médiation.

**Si la médiation est refusée ou si les parties n'arrivent pas à un accord, une enquête est réalisée.**

### **Comment se déroule l'enquête?**

L'enquête sert à établir les faits de manière objective. La personne qui fait l'enquête recueille l'information auprès de chacune des parties pour vérifier les affirmations et analyse les preuves en lien avec l'objet de la plainte. Pour y parvenir, elle :

- communique avec l'employeur et la partie plaignante par téléphone ou par écrit
- peut tenir des rencontres avec l'employeur et la partie plaignante séparément
- s'assure que l'employeur et la partie plaignante peuvent faire valoir leur point de vue par écrit ou verbalement
- consigne les informations et les faits confirmés

La partie plaignante peut demander en tout temps qu'on arrête le traitement de son dossier, notamment si l'intervention de la CNESST répond à ses interrogations ou si les modifications apportées par l'employeur permettent de régler la situation.

### **Si la situation n'est pas réglée : une décision est rendue**

Au terme de l'enquête, l'enquêtrice ou l'enquêteur prépare un rapport basé sur les faits recueillis durant l'enquête. Ce rapport est présenté aux autorités désignées à la CNESST, qui rendent ensuite un préavis de décision. Ce préavis, qui n'est pas la décision finale, est envoyé à la partie plaignante et à l'employeur pour recueillir leurs commentaires. La CNESST en prend connaissance, s'il y a lieu, et rend sa décision finale.

Lorsque des mesures sont déterminées pour corriger la situation dans l'entreprise, la CNESST s'assure qu'elles sont appliquées par l'employeur. Lorsque les mesures déterminées ne sont pas appliquées adéquatement, la CNESST saisit le Tribunal administratif du travail.

L'employeur et la partie plaignante ont la possibilité de contester la décision en s'adressant au Tribunal administratif du travail dans un délai de 90 jours suivant la décision.

### Plainte visant les travaux d'équité salariale

Les travailleuses et travailleurs, en emploi ou après leur départ d'une entreprise, peuvent déposer une plainte à la CNESST parce que les travaux d'équité salariale n'ont pas été réalisés ou ont été réalisés incorrectement. Les travaux d'équité salariale sont l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Les associations accréditées, comme les syndicats, ont aussi ce droit.

### Plainte pour représailles en équité salariale

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte lorsqu'ils pensent être victimes de représailles pour avoir exercé un droit prévu à la Loi sur l'équité salariale. Ces représailles peuvent se manifester, par exemple, par des menaces, une diminution de salaire ou un congédiement qui surviendrait après qu'une travailleuse ou un travailleur ait porté plainte contre son employeur.

### Plainte pour conduite interdite

La plainte pour conduite interdite peut être faite contre l'employeur, l'association accréditée ou les membres d'un comité d'équité salariale. La conduite interdite doit avoir été commise lors de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou elle doit être en lien avec l'évaluation du maintien.

### Différend en équité salariale

Les personnes représentant les travailleuses et travailleurs ou celles représentant l'employeur au sein d'un comité d'équité salariale peuvent soumettre un différend à la CNESST si elles ne peuvent s'entendre sur la façon d'appliquer la Loi sur l'équité salariale.

L'employeur ou une association accréditée peut aussi soumettre un différend si les travaux sont faits par ces deux parties en collaboration, sans qu'il n'y ait nécessairement de comité.

Cette mésentente peut survenir pendant la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Pour déposer un différend en équité salariale

Ce différend peut être soumis à l'aide du [Formulaire de différend](#).