

PRINCIPES D'UNE BONNE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

(Avril 2025)

Afin de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes le plein exercice de leur droit à l'équité salariale, une loi sur l'équité salariale devrait répondre à ces 10 principes fondamentaux :

1. **Un droit de la personne** : L'équité salariale est un droit humain pour l'ensemble des personnes salariées.
2. **Exécutoire et non négociable** : L'équité salariale est un droit fondamental, exécutoire et non négociable.
3. **Inclusive** : La loi sur l'équité salariale s'applique à toutes les personnes salariées, peu importe le secteur (public, privé ou parapublic), le type d'emploi ou le poste occupé. Cela comprend notamment :
 - Les personnes salariées à temps plein, à temps partiel, temporaires, occasionnelles ou saisonnières ;
 - Les personnes salariées travaillant pour des fournisseurs, des sous-traitants ou des organismes financés par des fonds publics ;
 - Les personnes salariées syndiquées ou non syndiquées ;
 - Les personnes salariées dans des milieux de travail avec ou sans comparateurs masculins.
4. **Non sexiste** : Les évaluations liées à l'équité salariale doivent être exemptes de biais sexistes et tenir compte des qualifications et des compétences, des responsabilités, des efforts requis et des conditions de travail.
5. **Proactive** : La loi doit obliger les employeurs à prendre des mesures proactives pour se conformer aux normes d'équité salariale, plutôt que de se limiter à réagir aux plaintes.
6. **Participative** : Les personnes salariées doivent être informées et activement impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'équité salariale.
7. **Transparente** : L'ensemble du processus d'équité salariale doit être mené de façon transparente, avec un accès clair à l'information afin d'assurer une responsabilité partagée et une compréhension équitable des décisions prises.
8. **Application dans des délais raisonnable** : La loi sur l'équité salariale doit prévoir une mise en œuvre dans des délais appropriés. Les employeurs actuels et futurs doivent appliquer l'équité salariale dans les délais prescrits par la loi. Les ajustements salariaux doivent être rétroactifs à la date d'entrée en vigueur de la loi.

9. **Maintien continu** : La loi doit prévoir des mécanismes pour surveiller et maintenir l'équité salariale une fois celle-ci atteinte. Les mêmes principes d'équité salariale doivent également s'appliquer au processus de maintien.
10. **Surveillance indépendante et vérification** : La loi doit prévoir une surveillance, un accompagnement et des mécanismes de vérification indépendants, sous la responsabilité d'un organisme gouvernemental. Cet organisme doit produire un rapport annuel à l'intention de l'Assemblée législative.