

Énoncé de principes sur l'équité salariale¹ le droit fondamental à une rémunération équitable

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université souscrit au principe de l'équité **salariale en matière de rémunération**² pour tous les membres du personnel académique. Il ne suffit pas de se conformer aux lois sur l'équité salariale et les droits de la personne pour éliminer les écarts de **rémunération salariales** discriminatoires qui persistent parmi les membres. L'équité globale en matière d'emploi passe obligatoirement par l'équité **en rémunération des salaires**. ~~L'iniquité salariale a~~ **Les inégalités de rémunération ont** des effets préjudiciables sur les membres **des peuples autochtones et** des groupes **d'équité, désavantagés, entre autres les femmes, les personnes ayant une limitation fonctionnelle, les Autochtones, les minorités visibles/raciales, ainsi que les lesbiennes, gais, bisexuel(le)s, transgenres, allosexuel(le)s et bi-spirituel(le)s**. ~~L'iniquité salariale~~ **L'inégalité de rémunération** est discriminatoire.

Tous les écarts de **rémunération salaires** discriminatoires doivent être éliminés.

La discrimination **en matière de rémunération salariale** ne peut être redressée que par la mise en œuvre périodique d'études exhaustives ~~sur l'équité salariale~~ dans chaque établissement postsecondaire, par la voie de mesures non discriminatoires qui permettent de cerner les iniquités internes et d'égaliser la rémunération. Il est indispensable que les membres du personnel académique participent à une étude sur **l'égalité de rémunération l'équité salariale** afin qu'ils soient en mesure de mieux comprendre et accepter le processus, les objectifs et les résultats.

Pour assurer l'équité dans la rémunération, il faut au préalable examiner les pratiques et politiques telles que les disparités du marché, les salaires de départ et les augmentations de salaire au mérite, qui devraient être considérées comme discriminatoires, particulièrement à l'égard des Autochtones et des groupes d'équité, membres des groupes historiquement désavantagés.

Il incombe à l'employeur de s'assurer que tous les cas **d'inégalité de rémunération d'iniquité salariale** sont redressés complètement et en temps utile.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en avril 2016.
Révision approuvée par le Comité de direction, septembre 2017.**

Note

1. Dans le présent énoncé de principes, l'équité salariale revêt une signification plus large que dans la loi provinciale sur l'équité salariale. Ce dernier terme se limite à l'équité salariale pour les femmes et est utilisé également pour établir l'équité salariale pour des *fonctions équivalentes*. Le but et les objectifs du présent énoncé sont plus larges de sorte à remédier aux cas d'iniquité salariale d'autres groupes marginalisés et à permettre la comparaison du salaire entre des employés qui occupent un poste de la même catégorie ou qui font partie du même groupe professionnel. En vertu de la loi sur l'équité salariale, les membres du personnel académique seraient d'ordinaire considérés comme faisant partie d'une seule classe d'emploi ou d'un seul groupe d'emploi et, par conséquent, il ne serait

possible d'établir aucune comparaison entre les salaires des membres masculins et des membres féminins à l'intérieur du même groupe ou de la même classe.

2. Dans le présent énoncé de principes, les termes « salaire » et « salariale » englobent tous les aspects de la rémunération, à savoir le salaire, les avantages sociaux et le régime de pension.

PROJET