

Feuille de renseignements sur l'équité salariale

L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'équité salariale s'intéresse à un des trois facteurs qui contribuent à l'écart salarial, c'est-à-dire à la sous-évaluation des emplois traditionnels des femmes.

Ce facteur fait référence aux salaires inférieurs qui sont versés aux femmes, peu importe si les hommes effectuent les mêmes tâches. Parce que les compétences des femmes sont souvent associées avec les tâches ménagères, les employeurs ont la tendance de sous-évaluer les compétences requises dans les catégories d'emplois à prédominance féminine et, par conséquent, discrimine ce qu'ils paient ces employées sans le savoir.

Ces pratiques de rémunération provenant d'un temps où la contribution de l'homme était plus appréciée dans le milieu de travail sont tellement ancrées dans notre société qu'elles sont devenues systémiques.

L'équité salariale vise à éliminer la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine en évaluant et comparant les emplois traditionnellement effectués par des femmes aux emplois traditionnellement effectués par des hommes dans une même entreprise. Si les emplois des femmes et des hommes sont de valeur égale, alors le taux salarial devrait être le même.

Quelle est la différence entre l'équité salariale et l'écart salarial?

L'écart salarial représente la différence entre les salaires moyens des hommes et les salaires moyens des femmes.

L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Bien que l'on emploie fréquemment de manière interchangeable les expressions écart salarial et équité salariale, elles ne représentent pas la même chose. Cependant, elles sont toutes les deux liées au même problème, c'est-à-dire à l'écart entre les salaires des femmes et des hommes. L'équité salariale est également confondue avec la parité salariale qui est un salaire égal pour un travail égal.

En quoi consiste un processus d'équité salariale?

Un processus d'équité salariale évalue tous les aspects des emplois à prédominance féminine et ceux des emplois à prédominance masculine pour estimer leur valeur.

Généralement, les emplois sont évalués en fonction de quatre facteurs :

- 1) qualification
- 2) responsabilité
- 3) effort requis
- 4) conditions de travail

Pour atteindre l'équité salariale, les employeurs doivent déterminer la valeur de tous les emplois puis assigner des salaires égaux aux emplois de valeur équivalente.

Que signifie l'équité salariale pour vous, en tant qu'employeur?

Il existe de nombreux avantages à mettre en œuvre une pratique d'équité salariale dans votre milieu de travail. Une telle pratique entraîne :

- une bonne connaissance du travail requis;
- favorise un système de rémunération équitable;
- renforce la relation interpersonnelle et la morale;
- accroître votre capacité de recruter et de retenir les employés;
- améliore l'engagement du personnel et leur productivité; et
- rends votre organisme plus compétitif.

Pour savoir à quel point vos pratiques de rémunération sont équitables, consultez les outils sur notre site Web à l'adresse www.gnb.ca/équité_salariale

Ou contactez-nous au **1-877-253-0266** ou par courriel au peb-bes@gnb.ca.