



DÉFINITIONS

ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente. Il s'agit de reconnaître la valeur des emplois occupés traditionnellement ou majoritairement par les femmes.

L'équité salariale exige de comparer la valeur des emplois à prédominance féminine à la valeur des emplois à prédominance masculine, à partir de quatre facteurs : responsabilités, compétence, conditions de travail et efforts. Si la valeur est équivalente, le salaire doit être égal.

Par exemple :

On peut comparer le salaire d'une secrétaire à celui d'un technicien. Si la valeur de leur travail respectif est égale, le salaire doit être égal.

PARITÉ SALARIALE

La parité salariale est lorsque deux parties qui occupent des emplois identiques touchent le même salaire. Son but est de permettre une relation d'égal à égal entre les femmes et les hommes dans une même situation de travail.

Par exemple:

Une infirmière et un infirmier reçoivent le même salaire. Les professeurs et professeures d'une université au Nouveau-Brunswick recevraient le même salaire que ceux et celles de la Nouvelle-Écosse.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'équité en matière d'emploi vise à garantir une main-d'œuvre représentative et à faire en sorte qu'aucune personne ne se voie refuser l'accès à un emploi dans la mesure où il ou elle a les capacités requises pour faire le travail.

Que ce soit lors du recrutement, de l'embauche ou de la promotion, l'équité en matière d'emploi vise à éliminer la discrimination contre les membres de groupes désignés tels que les autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes.

Par exemple:

Une entreprise s'assure que la composition de son personnel soit proportionnellement représentative de chacun des groupes désignés ci-haut.