

Texte de la capsule vidéo

Le concept d'équité salariale

Narratrice : « Dans l'entreprise où je travaille, les hommes et les femmes qui font le même travail ne gagnent pas le même salaire. La Loi sur l'équité salariale peut-elle m'aider? »

Comédienne : Attention! Il y a une distinction importante à faire entre l'égalité salariale et l'équité salariale. Le droit à l'égalité salariale relève de la Charte des droits et libertés de la personne, alors que celui de l'équité salariale relève de la Loi sur l'équité salariale. Lorsqu'on fait référence à l'égalité salariale, on parle de donner le même salaire à deux personnes qui effectuent le même travail, par exemple, un serveur et une serveuse, un cuisinier et une cuisinière, et un soudeur et une soudeuse.

Toutefois, lorsqu'on parle de l'équité salariale, on fait référence à l'obligation de verser aux emplois féminins le même salaire que celui accordé aux emplois masculins différents, mais jugés de valeur équivalente, dans une même entreprise. Par exemple, dans un restaurant, l'emploi féminin de « serveuse » pourrait recevoir le même salaire que l'emploi masculin de « cuisinier », dans une usine, l'emploi féminin de « secrétaire » pourrait être comparé à l'emploi masculin de « soudeur » et dans un hôtel, l'emploi féminin de « femme de chambre » et l'emploi masculin de « portier » pourraient recevoir le même salaire. Ces emplois exigent des tâches totalement différentes, mais pourraient être jugés équivalents lors de l'exercice d'équité salariale. C'est comme comparer des pommes et des oranges. Ce sont des fruits différents, mais ils ont une valeur nutritive comparable.

Pour plus de détails sur la définition du concept d'équité salariale, référez-vous au module 1, section 1.3, de la formation en ligne.