

Rapport final et
recommandations du

COMITÉ DIRECTEUR DE LA STRATÉGIE POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTRE LES SEXES

Préparé pour
le ministre du Travail
et la ministre déléguée à la Condition féminine

Table des matières

6 RÉSUMÉ

9 LISTE DE RECOMMANDATIONS

13 INTRODUCTION

16 CONTEXTE

22 RECOMMANDATIONS

22 Partie 1 : Conciliation du travail et prestation de soins

24 A. Investir dans les services de garde d'enfants

28 B. Soutien pour les soins aux personnes âgées

30 C. Politique de congé parental partagé

33 Partie 2 : Appréciation du travail

35 A. Simplifier les lois sur l'équité salariale

36 B. Secteurs à prédominance féminine et équité salariale

39 Partie 3 : Pratiques dans les lieux de travail

40 A. Assurer la transparence de la rémunération

42 B. Analyse comparative entre les sexes dans le lieu de travail

44 C. Des femmes au sein des conseils d'administration

46 Partie 4 : Remise en question des stéréotypes fondés sur le sexe

46 A. Accroître la sensibilisation sociale

47 B. Éducation et perfectionnement professionnel

49 C. Élargir les possibilités de formation axée sur les compétences

51 Partie 5 : Autres façons permettant au gouvernement de combler l'écart salarial entre les sexes

51 A. Effectuer une analyse comparative entre les sexes

54 B. Contrats gouvernementaux et approvisionnement

54 C. Aider les personnes à mieux comprendre les lois sur les normes d'emploi et l'équité salariale, et les lois contre la discrimination

56 DIFFICULTÉS ET PROCHAINES ÉTAPES

60 CONCLUSION

62 ANNEXE 1 : Biographies des membres du comité directeur

65 ANNEXE 2 : Glossaire

68 ANNEXE 3 : L'écart salarial entre les sexes de l'Ontario et les femmes sur le marché du travail

- 68 A. L'écart salarial entre les sexes a diminué, mais il a stagné
- 69 B. L'écart salarial entre les sexes de l'Ontario est proche de la moyenne nationale
- 69 C. L'écart salarial entre les sexes varie en fonction de l'âge
- 70 D. L'écart salarial entre les sexes est pire pour les groupes traditionnellement désavantagés sur le marché du travail

72 ANNEXE 4 : Les Ontariennes sur le marché du travail

- 72 A. La hausse de la participation des femmes au marché du travail, de l'emploi et du niveau de scolarité contribue à combler l'écart
- 74 B. Les travailleurs qui ont une couverture syndicale connaissent un écart salarial entre les sexes moins important que les travailleurs qui n'en ont pas
- 75 C. La ségrégation professionnelle persiste
- 77 D. Aperçu du marché du travail de l'Ontario

79 ANNEXE 5 : Lois pertinentes de l'Ontario

- 79 A. À travail égal, salaire égal
- 79 B. Loi sur l'équité salariale
- 79 C. Droits de la personne en Ontario
- 79 D. Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

81 ANNEXE 6 : Conventions internationales traitant de l'inégalité entre les sexes et de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe

L'honorable Kevin Flynn
400, avenue University
Toronto (Ontario) M7A 1T7

et L'honorable Tracy MacCharles
Ministre déléguée à la Condition féminine
56, rue Wellesley Ouest, 14^e étage
Toronto (Ontario) M5S 2S3

Monsieur le Ministre Flynn et Madame la Ministre MacCharles,

En tant que membres nommés au Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, nous avons le plaisir de vous présenter notre rapport final et nos recommandations pour une stratégie visant à combler l'écart salarial entre les sexes en Ontario.

Nous sommes honorés d'avoir été choisis pour mener à bien ce travail important. La portée de notre mandat était vaste en raison de la complexité de cet enjeu et du long passé de l'écart.

De nombreuses initiatives gouvernementales ont des répercussions directes sur différents aspects de cet enjeu. Nous nous sommes donc penchés sur l'écart salarial entre les sexes de façon coordonnée. En élaborant les recommandations formulées dans le présent rapport, nous avons tenu compte des progrès réalisés à ce jour et nous nous sommes inspirés des territoires de compétence qui mènent la voie dans la création de stratégies modernes visant à réduire cet écart.

Nous avons tenté d'atteindre le public le plus large possible et de faire participer la population de l'Ontario à une discussion pertinente et informative pour comprendre les répercussions de l'écart salarial sur les femmes, leur famille, nos collectivités et nos lieux de travail.

Nous avons de nombreuses personnes à remercier. Tout d'abord, nous remercions les nombreuses personnes et organisations qui ont participé aux consultations publiques ainsi que les personnes qui nous ont aidés à organiser les réunions régionales. Les précieuses contributions de tous les participants se reflètent dans notre rapport.

D'autres remerciements du fond du cœur sont adressés à tout le personnel qui nous a aidés au cours du projet par leur recherche en matière de politique, leurs statistiques financières, leurs analyses et leur soutien. Ils ont tracé la voie en coordonnant les consultations et en répondant aux besoins administratifs et techniques pour que nous puissions nous concentrer sur les questions de fond. Ce fut un plaisir de travailler avec des personnes aussi dévouées. Nous remercions également les nombreux membres du personnel des autres ministères qui ont fourni des renseignements et du soutien au besoin.

Il est inacceptable que l'écart salarial entre les sexes existe toujours. Les progrès réalisés pour combler l'écart ont été très lents et ont stagné ces dernières années. Selon les consultations, il est clair que la population de l'Ontario est prête pour l'action. En raison de l'évolution des caractéristiques démographiques de l'Ontario et de la nécessité d'attirer et de conserver la main-d'œuvre la plus talentueuse, combler l'écart est logique du point de vue économique.

Tous les Ontariens et toutes les Ontariennes devront faire preuve d'engagement et prendre les mesures requises pour relever les défis qui nous attendent pour réduire et combler l'écart. Nous espérons que le présent rapport fournira à toute la population de l'Ontario une meilleure compréhension de cet enjeu complexe. À notre avis, les recommandations, dans leur ensemble, peuvent former la base d'une stratégie gouvernementale qui, une fois mise en œuvre, contribuera à bâtir des collectivités plus fortes, plus justes et plus prospères pour tous les Ontariens et toutes les Ontariennes.

Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes



Nancy Austin



Linda Davis



Emanuela Heyninck



Parbudyal Singh

RÉSUMÉ

Dans la *lettre de mandat 2014* du ministre du Travail, la première ministre a confié la « direction de l'élaboration de la stratégie salariale » au ministre du Travail, ce qui comprend la collaboration avec la ministre déléguée à la Condition féminine et d'autres ministres en vue de l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial qui éliminera l'écart entre les femmes et les hommes dans le contexte de l'économie du XXI^e siècle.

Les quatre membres du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes (le « comité ») ont été nommés le 20 avril 2015. Le comité est composé de deux membres bénévoles externes, d'une directrice générale du ministère du Travail (MTR) et de la commissaire à l'équité salariale.

Sauf à quelques exceptions, nous nous sommes réunis toutes les semaines dès notre nomination. Comme demandé, nous sommes parvenus à un consensus dans nos recommandations pour combler l'écart salarial entre les sexes afin d'améliorer les perspectives économiques et sociales pour les femmes et les familles en Ontario et pour l'ensemble de la province.

Nous avons retenu les services d'une société d'experts-conseils pour estimer les bénéfices potentiels sur l'économie de la province de combler l'écart salarial. Dans le cadre de nos considérations, nous avons examiné des recherches universitaires et intergouvernementales, sollicité la rétroaction d'intervenants et mené des consultations publiques auprès de la population de l'Ontario.

Nous avons tous assisté aux séances de consultation publique organisées dans 14 endroits dans la province entre octobre 2015 et février 2016. Un *résumé des consultations* a été publié le 19 avril 2016. De plus, nous avons consulté d'autres ministères pour aider à cerner les activités gouvernementales en cours et pour fournir des renseignements sur les répercussions possibles des actions envisagées.

Le *document d'information* du comité présente une discussion approfondie sur les facteurs associés à l'écart salarial entre les sexes qui reflète les points de vue tirés de la recherche et les perspectives intergouvernementales. Le présent rapport porte sur les éléments suivants :

- les options sont insuffisantes en matière de services de garde et de soins aux personnes âgées. Les femmes doivent donc effectuer plus de soins non rémunérés et elles disposent de moins de temps pour le travail rémunéré;

- les secteurs et les emplois où les femmes et les hommes travaillent sont appréciés différemment et le travail effectué par les femmes est mésestimé;
- les pratiques commerciales comprennent des préjugés sexistes et de la discrimination (intentionnelle ou non) pouvant empêcher les femmes de réaliser leur plein potentiel économique.

Le gouvernement, les entreprises et les autres organisations peuvent déjà avoir des initiatives en cours pour les aider à comprendre et à combler les écarts salariaux entre les sexes. Ces activités devraient se poursuivre. Cependant, il existe un besoin urgent de prendre d'autres mesures dans le cadre d'une stratégie intégrée qui s'attaque aux obstacles principaux à la pleine participation des femmes au travail et à l'économie.

Les recommandations présentées dans le présent rapport sont regroupées en cinq parties :

1. la conciliation du travail et la prestation de soins;
2. l'appréciation du travail;
3. les pratiques du lieu de travail;
4. la remise en question des stéréotypes fondés sur le sexe;
5. les autres façons permettant au gouvernement de combler l'écart salarial entre les sexes.

Les recommandations principales présentées à la partie 1 comprennent l'investissement dans les services de garde et les soins aux personnes âgées et l'élaboration d'une politique de congé parental partagé pour contribuer à « partager les soins ».

À la partie 2, les recommandations visent à simplifier la loi sur l'équité salariale afin de soutenir l'appréciation du travail.

Les recommandations dans la partie 3 sont axées sur les pratiques du lieu de travail et elles demandent une transparence accrue de la rémunération, une analyse comparative entre les sexes dans le lieu de travail et une augmentation du nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration.

La remise en question des stéréotypes fondés sur le sexe est le thème des recommandations de la partie 4, qui visent à accroître la sensibilisation du public, de même qu'au sein de nos écoles et de nos systèmes de formation sur les compétences.

La partie 5 présente les dernières recommandations sur les autres façons dont le gouvernement peut combler l'écart salarial entre les sexes, comme réaliser une analyse comparative entre les sexes, utiliser ses politiques d'approvisionnement et aider les gens à faire valoir leurs droits prévus par les lois contre la discrimination.

Le rapport se termine par un appel à l'action, soulignant que tout le monde a un rôle à jouer pour combler l'écart salarial entre les sexes.

LISTE DE RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le gouvernement devrait immédiatement s'engager à concevoir un réseau de services de garde de la petite enfance dans un délai défini. Le réseau devrait offrir des services de grande qualité, abordables, accessibles, financés par les fonds publics et indexés sur le revenu, comptant suffisamment de places pour répondre aux besoins des familles ontariennes.

Recommandation 2

Afin d'alléger les contraintes existantes et de corriger les lacunes du réseau de services de garde d'enfants actuel, le gouvernement, en collaboration avec les municipalités au besoin, devrait immédiatement :

- examiner l'accès et l'admissibilité aux programmes de subvention pour les frais des services de garde d'enfants et apporter des changements afin de soutenir efficacement les femmes, en donnant la priorité à celles qui essaient d'améliorer leurs perspectives d'emploi ou leur potentiel de gains et celles qui sortent d'une relation de violence;
- assurer une utilisation efficace des échelles mobiles de frais et des subventions spéciales;
- augmenter le nombre de places dans les écoles ou les carrefours communautaires selon les besoins régionaux;
- déterminer si une subvention peut suivre l'enfant dans une autre zone géographique;
- examiner les options provinciales qui offrent des mesures incitatives aux entreprises de sorte qu'elles deviennent partenaires du financement ou de la prestation de services de garde;
- prendre des mesures afin d'élaborer un programme de services de garde d'enfants qui permet d'offrir des services adaptés aux circonstances, y compris des services de garde temporaires, à court terme ou d'urgence, ainsi que de répondre au besoin courant de services de garde à l'extérieur des heures de travail normales.

Recommandation 3

Le gouvernement devrait alléger les contraintes imposées aux familles de travailleurs en veillant à mettre en place une capacité suffisante au sein du système de soins de longue durée, ainsi qu'une offre suffisante de services de soins à domicile et en milieu communautaire pour les Ontariennes et les Ontariens qui ont besoin d'aide pour demeurer à la maison.

Recommandation 4

Le gouvernement devrait combiner les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* sur le congé parental et le congé de maternité avec protection d'emploi afin de créer un congé parental partagé.

Recommandation 5

Afin de favoriser l'utilisation du congé parental partagé par les deux parents, le gouvernement provincial devrait demander au gouvernement fédéral de coordonner les prestations d'assurance-emploi avec le congé parental partagé et de hausser la somme payable.

Recommandation 6

Le gouvernement devrait lever les obstacles à la conformité et soutenir les employeurs concernant leurs obligations permanentes en modifiant la *Loi sur l'équité salariale*.

Recommandation 7

Le gouvernement devrait évaluer l'état de l'équité salariale selon la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et examiner des façons de coordonner l'atteinte de l'équité salariale au moyen de programmes de hausses salariales dans le secteur parapublic.

Recommandation 8

Le gouvernement devrait consulter les parties du lieu de travail concernées quant à la façon d'apprécier le travail réalisé dans les secteurs à prédominance féminine, par l'équité salariale ou d'autres moyens.

Recommandation 9

Le gouvernement devrait :

- encourager le secteur parapublic, les entreprises ontariennes et les autres organisations à élaborer des politiques relatives à la transparence en matière de rémunération et à transmettre les renseignements sur la rémunération à l'échelle de l'organisation avec leurs employés;
- élaborer et adopter des politiques relatives à la transparence en matière de rémunération pour la fonction publique de l'Ontario (FPO);

- montrer l'exemple en publiant des renseignements ou des données sur la rémunération ou les échelles salariales par sexe de la fonction publique de l'Ontario;
- envisager d'enchâsser dans la loi la protection contre les représailles pour les employés qui partagent des renseignements personnels sur leur paie.

Recommandation 10

Afin d'aider les employeurs à déterminer et à prendre des mesures correctives visant à combler les écarts salariaux entre les sexes au sein de leurs organisations, le gouvernement devrait mener immédiatement des consultations sur un outil d'analyse des différences entre les sexes dans le lieu de travail et élaborer cet outil. L'outil doit être simple à utiliser et facilement accessible.

Recommandation 11

Le gouvernement devrait obliger les sociétés cotées en bourse à assurer une représentation diversifiée d'au moins 30 % de femmes au sein de leur conseil d'administration et prévoir des sanctions appropriées en cas de non-conformité.

Recommandation 12

Le gouvernement devrait étudier l'équilibre des sexes des personnes qu'il nomme au sein de commissions, d'organismes et de conseils provinciaux, et faire rapport sur cet équilibre.

Recommandation 13

Le gouvernement devrait élaborer une stratégie prolongée et durable de sensibilisation sociale, dans les buts suivants :

- aider la population à comprendre les répercussions des préjugés sexistes;
- promouvoir l'égalité entre les sexes à la maison, au travail et dans la collectivité;
- améliorer la compréhension qu'a le public des causes de l'écart salarial entre les sexes et de l'importance de combler cet écart.

Recommandation 14

Le gouvernement devrait veiller à ce que tous les éléments du système d'éducation soient exempts de préjugés sexistes.

Recommandation 15

Le gouvernement devrait élaborer un plan d'action afin de soutenir l'emploi et la formation axée sur les compétences et d'aider à accroître la participation des femmes aux métiers spécialisés à prédominance masculine et la participation des hommes aux métiers spécialisés à prédominance féminine.

Recommandation 16

Le gouvernement devrait veiller à ce que les programmes d'emploi et de formation axée sur les compétences aident les femmes à obtenir et à conserver des emplois pour lesquels elles ont reçu une formation.

Recommandation 17

Le gouvernement devrait obliger tous les ministères à appliquer l'analyse comparative entre les sexes à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation de l'ensemble de ses programmes et de ses politiques.

Recommandation 18

Le gouvernement devrait établir un budget adapté en fonction du sexe afin de prendre en considération les répercussions des dépenses publiques et des revenus sur les sexes et de réduire les inégalités entre les sexes par l'attribution de ressources et d'investissements publics.

Recommandation 19

Le gouvernement devrait élaborer des politiques d'approvisionnement qui obligent les fournisseurs à soumettre des renseignements indiquant qu'ils ne font l'objet d'aucune ordonnance ou décision en suspens en vertu de lois contre la discrimination.

Recommandation 20

Afin d'aider la population à résoudre les problèmes d'équité entre les sexes dans le lieu de travail concernant l'emploi, la rémunération ou la discrimination, le gouvernement devrait examiner les façons dont il peut s'assurer que les employés comprennent leurs droits et leurs obligations et la manière dont ils peuvent accéder au système de justice.

INTRODUCTION

Orientation

Dans la *lettre de mandat 2014* du ministre du Travail, la première ministre a confié la « direction de l'élaboration de la stratégie salariale » au ministre du Travail, déclarant :

« Les femmes font partie intégrante de notre économie et de notre société. Toutefois, de façon générale, elles ne gagnent toujours pas un salaire égal à celui des hommes. Vous collaborerez avec la ministre déléguée à la Condition féminine et d'autres ministres en vue de l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial qui éliminera l'écart entre les femmes et les hommes dans le contexte de l'économie du XXI^e siècle. »

Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes

Les quatre membres du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes (le « comité ») ont été nommés le 20 avril 2015. Le comité est composé de deux membres bénévoles externes, d'une directrice générale du ministère du Travail (MTR) et de la commissaire à l'équité salariale (voir l'annexe 1).

Mandat et portée

Le comité a été créé afin d'examiner les recherches universitaires et intergouvernementales, de solliciter la rétroaction d'intervenants et de mener des consultations publiques auprès de la population de l'Ontario avec les buts suivants :

- examiner la manière dont le rôle des femmes au travail, dans leur famille et au sein de leur collectivité est touché par l'écart salarial entre les sexes;
- comprendre la manière dont l'écart salarial entre les sexes influe particulièrement sur les femmes actives sur le marché du travail dans l'ensemble de l'économie;
- évaluer les moyens que le gouvernement, les entreprises, les syndicats, d'autres organisations et les dirigeants individuels peuvent adopter pour travailler en vue de remédier aux conditions et aux obstacles systémiques qui contribuent à l'écart salarial;
- bien saisir d'autres facteurs qui se croisent avec le genre pour aggraver l'écart salarial et déterminer la manière d'aborder ces facteurs;
- évaluer si les lois actuelles de l'Ontario tiennent suffisamment compte des facteurs menant à l'écart salarial entre les sexes.

La directrice générale du MTR a consulté d'autres ministères pour aider à cerner les activités gouvernementales en cours et pour fournir des renseignements au comité sur les répercussions possibles des actions envisagées.

Le ministère nous a demandé d'arriver à un consensus, en tant que comité, dans la formulation de nos recommandations pour combler l'écart salarial entre les sexes afin d'améliorer les perspectives économiques et sociales pour les femmes et les familles en Ontario et pour l'ensemble de la province.

Sauf à quelques exceptions, nous nous sommes réunis toutes les semaines dès notre nomination. Nous avons en outre communiqué régulièrement par courriel et téléconférence. Nous avons tous participé aux séances de consultation publique tenues dans 14 endroits de la province.

Facteurs pris en compte dans la formulation des recommandations

Pour en arriver à un consensus, nous avons tenu compte de ce qui suit :

- 1. La nécessité de solliciter différentes opinions :** au cours des consultations, nous avons rencontré des travailleurs, des représentants d'organisations, des employeurs, des syndicats et des groupes de défense d'intérêts des secteurs public et privé.
- 2. Les répercussions sur le gouvernement et le secteur des affaires,** y compris les pressions économiques actuelles.
- 3. L'importance de l'aspect de ce problème concernant les droits de la personne,** y compris les engagements pris à l'échelle internationale et auprès du gouvernement fédéral.
- 4. La nécessité d'élaborer différentes options en matière de politiques et de programmes,** car pour combler l'écart salarial entre les sexes, il faudra cerner de nombreux enjeux et établir des liens entre ceux-ci et trouver de multiples solutions, souvent au fil du temps.
- 5. L'importance d'utiliser la recherche et les données probantes** pour ajouter un contexte aux expériences partagées par les participants.
- 6. L'incidence des stéréotypes fondés du sexe et des préjugés sexistes perpétrés par les personnes, les organisations et la société,** que nous avons appris dans le cadre des consultations et de l'analyse documentaire.
- 7. Les répercussions de l'écart salarial entre les sexes sur les populations qui ont traditionnellement subi des désavantages,** notamment les femmes handicapées, les Autochtones et les femmes racialisées, qui doivent surmonter des obstacles supplémentaires afin d'obtenir un emploi et de le conserver.
- 8. D'autres stratégies mises en place par le gouvernement et pouvant avoir une incidence sur des aspects de l'écart salarial entre les sexes.** Ces stratégies doivent se compléter.

Partage d'expériences

Nous avons lancé la discussion en diffusant *un document d'information générale et deux documents de consultation*. Au cours des consultations, nous avons discuté du cycle vie personnelle-travail comme cadre permettant aux membres du public de penser aux répercussions économiques permanentes de cet écart, ainsi qu'à l'incidence des normes et préjugés sociaux sur différents aspects de leur vie. Les Ontariennes et les Ontariens ont déclaré toute l'importance de combler l'écart salarial entre les sexes, pour eux et leur famille.

Des assemblées publiques et des rencontres ont été tenues du 8 octobre 2015 au 22 février 2016. Un vaste groupe représentatif de personnes, y compris des représentants des entreprises locales, des groupes de défense d'intérêts, des collectivités, ainsi que des femmes et des hommes de partout en province, y ont participé.

Les séances de consultation ont donné l'occasion aux Ontariennes et aux Ontariens de discuter des enjeux liés à la conciliation travail-vie personnelle et à la rémunération, ainsi que des causes de l'écart salarial entre les sexes et des solutions permettant de combler cet écart. Les personnes et les organisations ont également pu faire part de leurs commentaires en envoyant des réponses écrites aux questions posées dans les documents de consultation ou en répondant au sondage en ligne.

Nous avons rencontré plus de 170 intervenants représentant des milliers d'Ontariennes et d'Ontariens et avons reçu 75 observations écrites et 1 430 réponses au questionnaire en ligne. Un total de 530 personnes ont participé aux assemblées publiques.

Le *résumé des consultations* a été publié le 19 avril 2016. Nous apprécions les contributions de toutes les personnes qui ont pris le temps de participer aux consultations et de partager leurs expériences. Nos recommandations rendent compte de ce que nous avons entendu, lu et analysé.

Cycle vie personnelle-travail

- Modèle de comportement
- Entrée sur le marché du travail
- Mi-carrière
- Retour à la carrière
- Vers la retraite
- La vie de retraité

CONTEXTE

Possibilités dans l'économie du XXI^e siècle

L'économie de l'Ontario est en pleine évolution. Les participants nous ont fait part directement des répercussions de certains de ces changements sur les femmes et les hommes qui travaillent, comme :

- la hausse des relations de travail non conventionnelles comme les emplois temporaires, à temps partiel imposé et le travail par postes¹;
- la baisse de la représentation et de la négociation collectives traditionnelles;
- l'importance accrue des professions de prestation de soins afin de s'occuper des personnes du berceau à la tombe.

D'autres changements se font aussi sentir sur l'économie dans son ensemble. Ces changements comprennent les suivants :

- la mondialisation – l'interaction et l'intégration des personnes et des organisations dans tous les pays;
- les changements technologiques – pour la production et l'apprentissage; touchant tant les biens que les services;
- un virage vers les entreprises fondées sur les connaissances – comme les technologies de l'information et des communications et les sciences de la vie;
- de nouvelles formes d'organisation du travail – des productions normalisées de masse à grande échelle dotées de hiérarchies aux organisations souples, plus horizontales et à plus petite échelle;
- la montée de l'économie de partage² – de nouveaux modèles de consommation et d'accès aux biens et aux services.

Soutenir les femmes, tout comme les hommes, pour qu'ils réalisent leur potentiel de gains peut offrir un avantage aux entreprises de l'Ontario dans le contexte d'une économie mondiale très concurrentielle. En raison de l'évolution

1 Les travailleurs qui occupent de multiples emplois, mais dont les revenus totaux sont inférieurs au salaire médian illustrent aussi le travail non conventionnel. Les régimes de travail différents, comme le travail sur appel et le télétravail, peuvent aussi être inclus. (*Examen portant sur l'évolution des milieux de travail du ministère du Travail*)

2 Ontario Chamber of Commerce, *Harnessing the Power of the Sharing Economy: Next Steps for Ontario*, 2015; Ministère des Finances de l'Ontario, *Budget de l'Ontario 2016, Chapitre I : Favoriser la prospérité et créer des emplois*.

des caractéristiques démographiques de la province³, attirer plus de femmes à participer au marché du travail et les maintenir dans le marché du travail et apprécier leurs contributions seront particulièrement importants pour les entreprises qui souhaitent élargir et diversifier leurs bassins de talents.

Avantage économique de combler l'écart salarial entre les sexes

En s'attaquant aux obstacles qui limitent la pleine contribution des femmes à l'économie, la société profite des avantages suivants : hausse des dépenses de consommation et des recettes fiscales, diminution des dépenses sociales et des coûts de soins de santé et obtention de meilleurs rendements sur les investissements dans l'éducation. Ne pas agir a coûté cher à toute la population de l'Ontario, et continuera de l'être.

Nous avons retenu les services d'une société d'experts-conseils pour estimer l'incidence potentielle sur l'économie de la province de combler l'écart salarial. Selon Deloitte LLP (Deloitte), une femme qualifiée qui travaille et qui a les mêmes caractéristiques socioéconomiques et démographiques (p. ex., niveau de scolarité, âge, état civil) et une expérience de travail similaire (p. ex., situation professionnelle, profession et secteur) qu'un homme, reçoit en moyenne 7 200 dollars de moins en salaire par année⁴. Au total, c'est 18,6 milliards de dollars en revenu perdu par année pour toutes les femmes qui travaillent en Ontario, ce qui se traduit par environ 2,6 % du produit intérieur brut (PIB) de l'Ontario. Pour résumer la situation, les secteurs des véhicules automobiles et de pièces comptent ensemble pour 2,5 %⁵ du PIB de 2015 de la province.

Comblent l'écart salarial aurait aussi une incidence sur les recettes du gouvernement de l'Ontario. Deloitte a estimé que les recettes provenant de l'impôt des particuliers et de la taxe de vente pourraient augmenter de 2,6 milliards de dollars. Le cabinet a aussi estimé que les dépenses gouvernementales pour l'aide sociale, les crédits d'impôt et les prestations pour enfants pourraient diminuer de 103 millions de dollars, en raison de la hausse prévue du revenu des familles.

3 Selon les projections, le taux de croissance de la population âgée de 15 à 64 ans continuera de diminuer jusqu'au milieu des années 2020. Le taux de croissance de ce groupe passera de 0,5 % au début de la période de projection (2013) à moins de 0,2 % d'ici la fin des années 2020. (*Projections démographiques pour l'Ontario, 2013-2041, ministère des Finances de l'Ontario*)

4 Deloitte, *Costs and Benefits of Closing Ontario's Gender Wage Gap*, mai 2016. Préparé pour le ministère du Travail.

5 Statistique Canada, Tableau CANSIM 379-0030.

S'attaquer à l'inégalité entre les sexes

Bien que les avantages économiques soient convaincants pour s'attaquer à l'inégalité entre les sexes, le point de vue des droits de la personne l'est tout autant. Le Canada a signé plusieurs conventions internationales sur les droits de la personne visant à remédier à l'inégalité entre les sexes et à éliminer la discrimination fondée sur le sexe (voir l'annexe 6). Lorsque ces conventions contiennent des dispositions qui relèvent des domaines de compétence provinciale ou territoriale, le gouvernement du Canada consulte les gouvernements provinciaux et territoriaux et demande leur soutien avant la signature. Il a ensuite recours aux provinces pour soutenir les modalités de ces conventions dans les domaines de compétences provinciales.

Au fil des ans, l'Ontario a pris des mesures pour appuyer les obligations internationales du Canada en adoptant et en mettant en œuvre :

- le *Code des droits de la personne* de l'Ontario;
- la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*;
- les dispositions sur la violence et le harcèlement au travail de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- la *Loi sur l'équité salariale*;
- la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Mesurer l'écart salarial entre les sexes en Ontario

L'écart salarial entre les sexes est un nombre utilisé pour montrer la différence estimée entre la rémunération des femmes et des hommes. Il est souvent exprimé sous forme de pourcentage. Les chiffres ne disent jamais tout, mais ils sont utiles pour comprendre les répercussions de l'écart.

L'écart salarial entre les sexes peut être mesuré de différentes façons⁶. Selon des données récentes de Statistique Canada⁷, l'écart salarial entre les sexes en Ontario équivaut à :

- 14 % (salaire horaire moyen)⁸;

6 H. M. Lips, « The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models », *Sex Roles*, vol. 68, n^{os} 3-4, 2013, pp. 169 à 185.

7 Ces chiffres sont différents de ceux de nos documents précédents puisqu'une nouvelle source de données est devenue accessible (Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le revenu*).

8 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Tableau CANSIM 282-0070, 2015.

- 25 % (gains annuels moyens, travailleurs à temps plein toute l'année)⁹;
- 29 % (gains annuels moyens pour tous les travailleurs, notamment : les travailleurs à temps plein, toute l'année, saisonniers et à temps partiel)¹⁰.

En regardant ces différents chiffres, on peut se demander : « Lequel est le véritable écart? » En vérité, tous ces chiffres illustrent l'écart.

En plus, l'écart salarial entre les sexes est différent selon le groupe de travailleurs. Par exemple, il est (voir l'annexe 3) :

- plus faible pour les travailleurs syndiqués que pour les travailleurs qui ne le sont pas¹¹;
- nul entre les femmes et les hommes qui gagnent le salaire minimum à l'heure, mais plus de femmes occupent des emplois au salaire minimum que d'hommes¹²;
- plus important entre les femmes et les hommes dans les groupes qui ont traditionnellement subi des désavantages en matière d'emploi, comme les personnes racialisées, les Autochtones et les personnes handicapées (c.-à-d., intersectionnalité)¹³;
- plus faible pour les jeunes travailleurs que pour ceux qui sont plus âgés¹⁴.

Bien qu'il soit plus faible pour les jeunes, les études montrent qu'il y a toujours un écart salarial entre les sexes chez les jeunes générations plus scolarisées. Par exemple, une récente étude d'une université de l'Ontario a permis de démontrer qu'il existe des différences importantes entre les sexes dans les modèles de revenus des diplômés universitaires, car les hommes gagnent 10 000 dollars de plus que les femmes la première année suivant l'obtention de leur diplôme. Treize ans après l'obtention du diplôme, l'écart de rémunération entre les sexes a augmenté à environ 20 000 dollars, peu importe le domaine d'étude¹⁵.

Nous savons également que l'écart salarial entre les sexes peut s'accumuler en répercussions au fil du temps. Puisque les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes tout au long de leur vie professionnelle, les différences dans leurs

9 Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, Tableau CANSIM 202-0102 et *Enquête canadienne sur le revenu 2013*.

10 Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2011* et *Enquête canadienne sur le revenu 2013*.

11 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Tableau CANSIM 282-0074.

12 Statistique Canada, *Le salaire minimum. L'emploi et le revenu en perspective*, 2010.

13 Voir l'annexe 2 : Glossaire.

14 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2015. Voir l'annexe 3, figure 3.

15 R. Finnie et coll., *How Much Do University Graduates Earn?, Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation*, 2014.

revenus d'emploi augmenteront au cours des années. Comme le revenu de retraite provient principalement des revenus d'emploi, il y a un écart des prestations de retraite entre les sexes, ce qui fait courir aux femmes un plus grand risque de pauvreté au moment de prendre leur retraite.

Un rapport récent de l'Organisation internationale du Travail a estimé qu'il faudrait 70 ans pour combler l'écart salarial mondial entre les sexes au rythme actuel¹⁶. Selon le rythme de l'évolution à la baisse en Ontario (voir l'annexe 3), si aucune mesure n'est prise, il faudra de nombreuses générations avant de combler complètement l'écart.

Causes de l'écart salarial entre les sexes

Les chercheurs ont pris en compte divers facteurs pouvant avoir des répercussions sur l'écart salarial entre les sexes¹⁷. Dans une recherche antérieure, une portion de l'écart était expliquée par le fait que les femmes étaient moins scolarisées et moins susceptibles d'occuper des emplois rémunérés¹⁸.

Cependant, récemment, il y a eu des augmentations considérables des niveaux de scolarité des femmes et de leur participation au marché du travail (voir l'annexe 4). Que ces changements n'aient pas eu d'incidence importante sur l'écart salarial entre les sexes signifie que d'autres facteurs sont en cause. Ces derniers comprennent les effets des stéréotypes fondés sur le sexe, les préjugés conscients ou non et la discrimination dans d'autres secteurs de la vie et du travail.¹⁹

Nous avons appris que lorsque plus de femmes travaillent dans des domaines à prédominance masculine, les salaires diminuent²⁰. Des éléments probants démontrent aussi l'inverse : les emplois sont mieux rémunérés et gagnent en prestige lorsque le nombre d'hommes commence à surpasser celui des femmes²¹.

16 Organisation internationale du Travail, *Les femmes au travail, tendances 2016*.

17 M. Drolet, « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, 2011, p. 5.

18 C. Vincent, *Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes*, Série Synthèses du RCCDR, 2013.

19 T. Schirle et E. Vickers, « *The 2014 Gender Wage Gap in Ontario* », *LCERPA Commentary*, n° 2015-1, Laurier Centre for Economic Research and Policy Analysis, 2015. Cette étude des travailleurs du secteur privé de l'Ontario a permis de démontrer que le secteur et la profession comptaient pour 23 et 21 % de l'écart respectivement. Cependant, les auteurs ont noté que les pratiques discriminatoires fondées sur le sexe et les normes sociales pourraient avoir influencé la décision d'exercer certaines professions ou de pénétrer certains secteurs d'activité à prédominance féminine ou masculine, entraînant l'écart.

20 A. Levanon, P. England, et P. Allison, « Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, 2009, pp. 865 à 891.

21 R. Oldenziel, *Making technology masculine: men, women and modern machines in America, 1870-1945*, Amsterdam University Press, 1999.

Ces constatations portent à croire que, entre autres facteurs, les normes sociétales et les préjugés influencent la valeur des emplois et les rémunérations plus que le choix de carrière personnel.

Le *document d'information* du comité présente une discussion approfondie sur les facteurs associés à l'écart salarial entre les sexes qui reflète les points de vue tirés de la recherche et les perspectives intergouvernementales. Nous nous sommes concentrés sur les principales causes suivantes en fonction des commentaires recueillis dans le cadre des consultations et des documents consultés au cours de notre recherche. En Ontario :

- les options sont insuffisantes en matière de services de garde et de soins aux personnes âgées. Les femmes doivent donc effectuer plus de soins non rémunérés et elles disposent de moins de temps pour le travail rémunéré;
- les secteurs et les emplois où les femmes et les hommes travaillent sont appréciés différemment et le travail effectué par les femmes est sous-évalué;
- les pratiques commerciales comprennent des préjugés sexistes et de la discrimination (intentionnelle ou non) pouvant empêcher les femmes de réaliser leur plein potentiel économique.

L'écart salarial entre les sexes n'est pas seulement un problème en Ontario ou au Canada. Chaque pays a un tel écart. Certains pays ont des écarts plus faibles que d'autres²². De nombreux gouvernements tentent depuis quelque temps de réduire ou de combler l'écart salarial²³. Utiliser pleinement les compétences et l'expérience de l'ensemble de la population est essentiel au succès de chaque économie.

22 L'écart salarial entre les sexes au Canada a tendance à être légèrement plus grand que la moyenne de l'OCDE (19 % comparativement à la moyenne de l'OCDE de 15 %). *Base de données sur l'emploi de l'OCDE pour 2014*.

23 OCDE, *Inégalités hommes-femmes – Il est temps d'agir*, 2012.

RECOMMANDATIONS

«... Il est impossible de combler l'écart salarial entre les sexes avant d'avoir de meilleurs services de garde. »

* Toutes les citations viennent de participants aux consultations.

Dans le cadre de notre recherche et de nos consultations, nous avons cerné un certain nombre d'obstacles qui empêchent les femmes, et donc tous les membres de la population en Ontario, de réaliser leur plein potentiel économique. Nos recommandations couvrent nombre de milieux, des foyers, aux écoles et aux lieux de travail, et elles donnent un éventail d'idées pour contribuer à déterminer et à changer les normes sociales et les stéréotypes traditionnels qui engendrent l'écart salarial entre les sexes. Certaines d'entre elles peuvent être relativement rapides à mettre en œuvre, mais d'autres visent à changer les attitudes, les valeurs et les croyances au fil du temps.

Le gouvernement, les entreprises et les autres organisations peuvent déjà avoir des initiatives en cours pour les aider à comprendre et à combler les écarts salariaux entre les sexes. Ces activités devraient se poursuivre. Cependant, il existe un besoin urgent de prendre d'autres mesures dans le cadre d'une stratégie intégrée qui s'attaque aux obstacles principaux à la pleine participation des femmes au travail.

Les recommandations qui suivent sont regroupées en cinq parties :

- la conciliation du travail et la prestation de soins;
- l'appréciation du travail;
- les pratiques du lieu de travail;
- la remise en question des stéréotypes fondés sur le sexe;
- les autres façons permettant au gouvernement de combler l'écart salarial entre les sexes.

Le changement exigera une volonté politique, de l'engagement et des ressources de la part de chacun d'entre nous.

Partie 1 : Conciliation du travail et prestation de soins

De nombreux intervenants ont partagé des histoires qui reflètent le besoin d'offrir de meilleures options de soins à leur famille. Ils ont mentionné de nombreuses raisons, allant de l'accès à des soins de qualité abordables pour les enfants et les personnes âgées à la réticence de prendre les congés parentaux en raison du manque de soutien dans le lieu de travail.

La structure de services de soins actuelle de l'Ontario, pour les enfants, les personnes âgées et les autres, dépend de la prestation non rémunérée de soins, dans la majorité des cas par des femmes. La prestation de soins a une incidence sur l'emploi des femmes plus que celui des hommes. Les études démontrent que les femmes sont plus susceptibles de manquer des journées de travail, de prendre leur retraite plus tôt, de quitter ou de perdre leur emploi ou de refuser des offres d'emploi en raison d'activités de prestation de soins non rémunérées²⁴. La répartition inégale de la prestation de soins signifie que les femmes ont moins d'heures de travail rémunéré.

Au cours du processus de consultation, les participants nous ont rapporté des cas où des postes n'ont pas été offerts, l'avancement professionnel a été freiné ou des augmentations ont été refusées à la suite de congés parentaux. Des femmes et des hommes nous ont dit que même s'ils avaient le droit de prendre ce congé, ils ne se sont pas sentis appuyés au moment de le faire. Certains se sont sentis stigmatisés ou ont été menacés de congédiement.

Des chercheurs américains ont conclu que la pénalité salariale de 4 % par enfant associée à la maternité ne peut être expliquée par les compétences ou l'expérience, la structure familiale, les caractéristiques des emplois favorisant la famille ou d'autres différences chez les femmes²⁵. Alors que la maternité est associée à une plus faible rémunération, l'étude démontre que les hommes reçoivent une « prime à la paternité », c'est-à-dire que les pères ont un revenu supérieur à celui des hommes sans enfant après la prise en compte de tous les facteurs décrits précédemment²⁶. Cette constatation laisse entendre que les mères sur le marché du travail sont injustement stigmatisées simplement parce qu'elles sont des mères.

Les profils des familles et de l'emploi en Ontario présentent un virage marqué vers les familles ayant deux sources de revenu. La majorité des femmes occupent un emploi. Elles sont beaucoup plus nombreuses à retourner au travail après avoir fondé une famille. Le pourcentage de familles dont les deux parents travaillent augmente. Le nombre de familles ayant deux sources de revenu en Ontario est passé de 42 % en 1976 à 68 % en 2014²⁷. Environ huit familles monoparentales sur dix étaient gérées par une femme en 2011. Ces familles comptaient pour

24 J. Fast et coll., *Employment consequences of family, friend caregiving in Canada*, 2011. Fiche de renseignements fournie par le réseau Changements de population et parcours de vie.

25 M. J. Budig, « *The Fatherhood Bonus & The Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay*, » *Washington, D.C., Third Way*, 2014.

26 Budig, 2014. Cité précédemment.

27 S. Uppal, *Profils d'emploi des familles avec enfants*, 2015, *Statistique Canada, graphique 3*, pp. 5 à 8.

13,5 % de toutes les familles recensées, alors que les familles monoparentales gérées par un homme représentaient 3,3 % de toutes les familles recensées²⁸.

Plus d'hommes commencent à « partager les soins », mais les femmes sont encore plus susceptibles d'offrir une prestation de soins non rémunérée et de passer plus de temps à le faire²⁹. La majorité des hommes et des femmes de la génération Y aimeraient partager la prestation de soins avec leur partenaire, mais les études suggèrent que de nombreux lieux de travail ne soutiennent pas encore ce virage³⁰.

Partager les soins

Les recommandations que nous formulons dans la présente section sur le partage des soins visent à aider tous les types de familles à atteindre un équilibre entre la prestation de soins et le travail. Le partage des soins s'entend de manière générale du partage entre les hommes et les femmes, dans les ménages et hors de ceux-ci; du partage par la prestation publique de services de garde; de la reconnaissance par les employeurs, les syndicats et les employés que les modèles d'entreprise doivent tenir compte de la vie de famille des employés.

Les familles de travailleurs ont besoin de politiques et de programmes favorisant la conciliation travail-famille, qui reflètent les réalités actuelles de la génération « sandwich » qui peut devoir composer avec la prestation de soins tant aux enfants qu'aux personnes âgées³¹.

A. Investir dans les services de garde d'enfants

« ... Si le Québec peut avoir un programme de services de garde abordable, sécuritaire et accessible, l'Ontario le peut aussi. »

Dans chaque séance de consultation, les participants ont mentionné le besoin de services de garde d'enfants. La population a clairement indiqué avoir besoin de services de garde de qualité, accessibles et abordables. Les études démontrent que des services de garde d'enfants de qualité supérieure ont une incidence

28 Statistique Canada, Recensement du Canada de 2011 et produit numéro [98-312-XCB](#) au catalogue de Statistique Canada.

29 K. Marshall, « Generational change in paid and unpaid work », *Canadian social trends*, vol. 92, 2011, pp. 13 à 24.

30 D. S. Pedulla et S. Thébaud, « Can we finish the revolution? Gender, work-family ideals, and institutional constraint », *American Sociological Review*, vol. 80, n° 1, 2015, pp. 116 à 139.

31 L. Duxbury et G. Dole, 8. Squeezed in the middle: balancing paid employment, childcare and eldercare, » *Flourishing in Life, Work and Careers: Individual Wellbeing and Career Experiences*, 2015, p. 141.

positive sur l'économie et les familles de travailleurs, particulièrement les mères³². On estime que chaque dollar investi par le gouvernement dans les services de garde d'enfants entraîne un gain de 2,47 \$ pour l'économie ontarienne, en raison de l'augmentation des heures de travail et des salaires des femmes³³.

Bon nombre de pays et de régions considèrent maintenant les services de garde d'enfants comme nécessaires pour accroître la prospérité économique. Ces services favorisent de hauts taux d'emploi en aidant les familles à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les études indiquent que lorsque des services de garde d'enfants abordables et de qualité sont accessibles, les femmes sont plus susceptibles de travailler, de conserver leur emploi et d'occuper de meilleurs emplois³⁴, ce qui contribue à la réduction de l'écart salarial entre les sexes.

Certains territoires de compétence considèrent maintenant les services de garde comme une infrastructure sociale essentielle à la croissance économique et les financent en conséquence³⁵. Les cinq pays de l'OCDE affichant le pourcentage le plus élevé de mères sur le marché du travail offrent des programmes nationaux de services de garde d'enfants (Islande, Slovénie, Danemark, Suisse et Pays-Bas)³⁶. Certaines des caractéristiques des systèmes d'éducation et des réseaux de services de garde de la petite enfance de ces pays comprennent des frais abordables pour les parents, des réductions à partir du deuxième enfant, des places garanties pour les enfants et un accès gratuit pour les familles à faible revenu³⁷.

Dans le cadre de nos consultations, les participants ont fait référence au réseau public universel du Québec. Ce réseau fait actuellement l'objet d'une révision afin d'en améliorer d'abord l'accès aux familles à faible revenu et de le rendre plus viable sur le plan des coûts. Le programme du Québec a entraîné une hausse de l'emploi des mères et de leur participation au marché du travail (particulièrement les mères de familles monoparentales), une hausse des recettes fiscales et des

32 G. Cleveland et M. Krashinsky, *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance : Justification économique en faveur de l'investissement public dans nos jeunes enfants. A Policy Study. Monograph n° 1*, 1998. Consulter également le document de l'OCDE (sans date) *Investing in Early Childhood Education and Care*.

33 R. Fairholm et J. Davis, *Early learning and care impact analysis*, Toronto : Centre for Spatial Economics.

34 S. Hofferth et N. Collins, « Child care and employment turnover, » *Population Research and Policy Review*, vol. 19, n° 4, 2000, pp. 357 à 395.

35 M. E. Warner et S. Prentice, « Regional economic development and child care: Toward social rights, » *Journal of Urban Affairs*, vol 35, n° 2, 2013 pp. 195 à 217.

36 OCDE, Social Expenditure Database, 2012, *Public Spending on Child Care and Early Education*.

37 D. Béland et coll., The Universal Decline of Universality? Social Policy Change in Canada, Denmark, Sweden and the UK, » *Social Policy & Administration*, vol. 48, n° 7, 2014, pp. 739 à 756; G. Cooke et K. Henahan, « Double Dutch: the case against deregulation and demand-led funding in childcare, » *Institute for Public Policy Research*, 2012.

économies découlant de la réduction du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale et d'autres prestations³⁸. L'Ontario peut apprendre de l'expérience du Québec³⁹.

Nous avons deux recommandations concernant les services de garde d'enfants. La première vise à élaborer un réseau qui répond aux besoins des travailleuses qui essaient d'obtenir des heures de travail, de les conserver ou d'en augmenter le nombre, ou d'obtenir une promotion dans le cadre de leur emploi ou de leur carrière. La seconde traite des contraintes immédiates et des lacunes relevées dans le système actuel.

Recommandation 1

Le gouvernement devrait immédiatement s'engager à concevoir un réseau de services de garde de la petite enfance dans un délai défini. Le réseau devrait offrir des services de grande qualité, abordables, accessibles, financés par les fonds publics et indexés sur le revenu, comptant suffisamment de places pour répondre aux besoins des familles ontariennes.

- Le réseau devrait être conçu pour les personnes qui travaillent, qui sont aux études ou qui suivent une formation axée sur les compétences.
- La première année, le gouvernement devrait présenter un plan indiquant comment et quand il mettra le réseau en place.
- Par ailleurs, le gouvernement de l'Ontario devrait encourager le gouvernement fédéral à mettre en place et à financer une stratégie nationale concernant les services de garde d'enfants.
- Le gouvernement devrait faire rapport chaque année sur ses progrès.

Les investissements doivent commencer immédiatement. Il existe un point de référence pour le financement qui nous a été utile : il y a 20 ans, le Réseau des modes de garde d'enfants de la Commission Européenne a proposé, comme objectif financier, que les dépenses publiques pour les services de garde d'enfants devraient correspondre à au moins 1 % du PIB⁴⁰. Ce pourcentage couvrirait les

38 P. Fortin et coll., « *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux* », Sherbrooke : Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, 2012.

39 P. Lefebvre et coll., « *Québec's Childcare Universal Low Fees Policy 10 Years After: Effects, Costs and Benefits*, » *Cahier de recherche, Working Paper*, 11, 01, 2011.

40 *Quality targets in services for young children: Proposals for a ten year action programme*, 1996, par le Réseau de la Commission européenne sur les structures d'accueil à l'enfance et autres mesures visant à réconcilier les activités professionnelles et les responsabilités familiales des hommes et des femmes. L'objectif proposé d'une allocation correspondant à au moins 1 % du PIB pour les services aux jeunes enfants devrait s'appliquer aux services aux enfants de cinq ans et moins (et non seulement aux enfants qui ont atteint l'âge de scolarité obligatoire) et comprendre par conséquent les coûts de l'école préscolaire obligatoire dans les pays où elle commence avant l'âge de six ans.

coûts d'exploitation des services, ainsi que l'infrastructure, comme la planification, la surveillance, l'examen, le soutien, la formation et l'élaboration des services.

Bien que l'Ontario ait doublé le financement de l'éducation de la petite enfance et des services de garde d'enfants pour atteindre un milliard de dollars par année, les dépenses ne correspondent toujours qu'à seulement 0,6 % du PIB. À titre comparatif, le Québec a dépensé 1,2 %⁴¹.

Les investissements dans les services de garde peuvent contribuer à des retombées économiques données, telles que l'augmentation de l'impôt payé par les parents travailleurs et une réduction du coût des services sociaux⁴².

Bien que le gouvernement élabore actuellement un réseau de services de garde d'enfants visant à soutenir l'économie ontarienne du XXI^e siècle, des améliorations immédiates peuvent être apportées à son programme actuel. Certaines mesures ont déjà été prises⁴³ : 4 000 nouvelles places dans les services de garde agréés des écoles ont été annoncées en 2015. La maternelle à temps plein est maintenant offerte pour tous les enfants de quatre et cinq ans de la province.

« J'ai dû trouver un emploi alors que j'étais enceinte, j'ai dû négocier un congé de maternité plus court... La principale difficulté est le service de garde. C'est très difficile de trouver un service de garde pour des heures plus irrégulières. Qu'en est-il des soins de relève? »

Toutefois, malgré les récentes améliorations au programme, en 2014-2015, seulement 20 % des enfants ontariens de 12 ans et moins participaient à un programme agréé de services de garde⁴⁴. Les participants aux consultations ont affirmé que l'absence de services de garde abordables constitue un important obstacle à l'emploi pour les mères qui travaillent et les familles. À de nombreux endroits, la liste d'attente pour une place subventionnée est longue⁴⁵. Si une famille déménage dans une autre municipalité, elle perd sa subvention et doit présenter une nouvelle demande. Les participants ont également dit que la

41 *Rapport sur l'éducation de la petite enfance 2014*. Atkinson Foundation avec l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario et d'autres,

42 G. Cleveland et M. Krashinsky, *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance : Justification économique en faveur de l'investissement public dans nos jeunes enfants*. A Policy Study. Monograph n° 1, 1998.

43 *Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance*, 2013.

44 Ministère de l'Éducation de l'Ontario, Division de la petite enfance.

45 À Toronto (en date du 11 mai 2016), 12 480 enfants étaient inscrits sur la *liste d'attente pour les places subventionnées*. À Ottawa (en février 2016), selon le *Plan de services de garde d'enfants 2016-2017*, 8 830 enfants étaient inscrits sur la liste d'attente et le registre des services de garde (places plein tarif et subventionnées).

population a besoin de services autorisés de qualité offerts près du domicile ou du lieu de travail et qui peuvent tenir compte de différents horaires de travail (p. ex., travail par postes, horaire irrégulier et horaire de nuit).

Recommandation 2

Afin d'alléger les contraintes existantes et de corriger les lacunes du réseau de services de garde d'enfants actuel, le gouvernement, en collaboration avec les municipalités au besoin, devrait immédiatement :

- examiner l'accès et l'admissibilité aux programmes de subvention pour les frais des services de garde d'enfants et apporter des changements afin de soutenir efficacement les femmes, en donnant la priorité à celles qui essaient d'améliorer leurs perspectives d'emploi ou leur potentiel de gains et celles qui sortent d'une relation de violence;
- assurer une utilisation efficace des échelles mobiles de frais et des subventions spéciales;
- augmenter le nombre de places dans les écoles ou les carrefours communautaires selon les besoins régionaux;
- déterminer si une subvention peut suivre l'enfant dans une autre zone géographique;
- examiner les options provinciales qui offrent des mesures incitatives aux entreprises de sorte qu'elles deviennent partenaires du financement ou de la prestation de services de garde;
- prendre des mesures afin d'élaborer un programme de services de garde d'enfants qui permet d'offrir des services adaptés aux circonstances, y compris des services de garde temporaires, à court terme ou d'urgence, ainsi que de répondre au besoin courant de services de garde à l'extérieur des heures de travail normales.

B. Soutien pour les soins aux personnes âgées

Le nombre de personnes âgées en Ontario devrait doubler pour atteindre plus de quatre millions d'ici 2041, ce qui signifie qu'il y aura un besoin accru pour les soins aux personnes âgées⁴⁶.

46 Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devrait plus que doubler, passant d'environ 2,1 millions, ou 15,2 % de la population, en 2013 à plus de 4,5 millions, ou 25,5 %, d'ici 2041. La hausse du pourcentage et du nombre de personnes âgées s'accélérera au cours de la période de 2013 à 2031 alors que les baby-boomers atteindront l'âge de 65 ans. (*Projections démographiques pour l'Ontario, 2013-2041, ministère des Finances de l'Ontario*)

En Ontario, environ 1,8 million de femmes étaient des aidants non rémunérés en 2012⁴⁷. Ces femmes consacrent plus de temps que les hommes à la prestation de soins⁴⁸ comme le transport, les tâches ménagères à l'intérieur et à l'extérieur, la planification des rendez-vous, la gestion des finances et les soins personnels.

« ... les femmes occupent toujours le rôle de fournisseur de soins – nous n'avons pas fait le virage pour partager les responsabilités [entre les] hommes et [les] femmes. »

Les recherches ont permis de démontrer que la prestation de soins à la famille peut entraîner la perte de revenus d'emploi, les départs du marché du travail, le risque d'incertitude financière⁴⁹, et des résultats négatifs sur la santé⁵⁰. Les participants ont fait part de nombre d'histoires à propos des pressions auxquelles fait face la génération sandwich qui fournit des soins aux enfants et aux membres de la famille vieillissants.

Il existe des conséquences potentielles pour les employeurs qui ne peuvent offrir de la souplesse pour aider les employés à concilier la prestation de soins à la famille et le travail. La productivité peut être ralentie, car les employés peuvent être absents, distraits ou épuisés⁵¹.

Le gouvernement a un certain nombre d'initiatives déjà en cours pour transformer le système de soins santé⁵². Nous sommes préoccupés par l'effet sur l'écart salarial entre les sexes, sur les travailleuses et sur les pressions auxquelles elles font face lorsque la société compte sur les fournisseurs de soins officiels pour répondre aux besoins de plus en plus complexes d'une population vieillissante. La dépendance de la société aux fournisseurs de soins officiels aux personnes âgées pourrait ne pas être viable pour les familles ou l'économie⁵³.

47 Pour un membre de la famille ou un ami ayant un problème de santé de longue durée, une incapacité ou des besoins liés au vieillissement. Statistique Canada, *Enquête sociale générale*, Tableau CANSIM 114-0001, 2012.

48 29 % des femmes et 22 % des hommes consacrent plus de 10 heures par semaine à la prestation de soins non rémunérés. Statistique Canada, *Enquête sociale générale*, Tableau CANSIM 114-0001, 2012.

49 J. Fast et coll., *The Intersection of Caregiving and Employment Across the Life Course: Final Report*, Edmonton, Université de l'Alberta, Research on Aging, Policies and Practices, 2013.

50 Qualité des services de santé Ontario, *La réalité des personnes soignantes : La détresse chez les personnes soignantes de patients recevant des soins à domicile*, 2016; M. Turcotte, *Être aidant familial : quelles sont les conséquences*, Statistique Canada, n° 75 006, 2013.

51 L. Duxbury et coll., « Elder care and the impact of caregiver strain on the health of employed caregivers », *Work*, vol. 40, n° 1, 2011, pp. 29 à 40.

52 Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario, *Priorité aux patients : Plan d'action en matière de soins de santé*, février 2015, et *Feuille de route pour renforcer les soins à domicile et en milieu communautaire*, mai 2015.

53 J. M. Keefe, « Supporting Caregivers and Caregiving in an Aging Canada », IRPP Study, n° 23, Montréal : *Institut de recherche en politiques publiques*, 2011.

Même si l'établissement complet des coûts des options dépasse la portée du présent projet, les études suggèrent que les principales difficultés du système de santé peuvent être résolues en augmentant l'investissement et la prestation de soins à domicile et en milieu communautaire pour les personnes âgées afin qu'elles restent à la maison plus longtemps⁵⁴.

Recommandation 3

Le gouvernement devrait alléger les contraintes imposées aux familles de travailleurs en veillant à mettre en place une capacité suffisante au sein du système de soins de longue durée, ainsi qu'une offre suffisante de services de soins à domicile et en milieu communautaire pour les Ontariennes et les Ontariens qui ont besoin d'aide pour demeurer à la maison.

C. Politique de congé parental partagé

Les politiques de congés avec protection d'emploi permettent aux parents de conserver leur poste dans leur lieu de travail. Bien qu'en Ontario, les femmes et les hommes aient droit au congé parental, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de le prendre⁵⁵. Certains territoires de compétence se sont récemment penchés sur la conception de politiques pour encourager les hommes à prendre leurs congés pour contribuer au « partage des soins ».

Actuellement, le Québec est la seule province au Canada qui offre un congé de paternité ciblé, fournissant cinq semaines aux pères seulement⁵⁶, en plus des 32 semaines qui peuvent être partagées entre les parents et des 17 semaines de congé de maternité. Le Québec est aussi la seule province dotée de son propre programme de congé : le Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP), créé en 2006. Le RQAP fournit un taux de remplacement du revenu plus élevé et des critères d'admissibilité plus larges que l'assurance-emploi (jusqu'à 75 % du revenu à un maximum hebdomadaire, comparativement à 55 % pour les prestations d'assurance-emploi et l'admissibilité pour les travailleurs autonomes et moins d'heures pour devenir admissible). Des données probantes démontrent que le modèle du Québec parvient à « partager les soins » : un pourcentage plus élevé de pères prennent un congé comparativement au reste du Canada⁵⁷.

54 Conférence Board du Canada, *Les soins à domicile et communautaires au Canada : quelle est leur empreinte économique?*, mai 2012.

55 K. Marshall et Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, 2008.

56 Nous utilisons les termes « père » et « paternité » en ce qui a trait au Québec et aux sources originales. Pour l'Ontario, nous préférons « partenaire » ou « deuxième parent » pour reconnaître la diversité des types de famille.

57 L. C. Findlay et D. E. Kohen, *Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants*, 2012.

Les congés avec protection d'emploi dans d'autres territoires de compétence varient considérablement en ce qui concerne le niveau du soutien financier ainsi que les facteurs qui encouragent les partenaires à prendre le congé. Trois pays nordiques, la Finlande, la Norvège et la Suède, se démarquent par des politiques favorisant l'égalité entre les sexes⁵⁸. Dans ces pays, une portion du congé est réservée à chaque parent, et chacun d'entre eux reçoit une proportion raisonnable de leurs gains habituels, p. ex., en Suède, trois mois du congé parental total sont réservés à chaque parent et ils reçoivent presque 80 % de leurs (gains) habituels pendant le congé⁵⁹. On désigne souvent ce modèle comme celui avec clause de préemption.

Après l'adoption des congés pour les pères en Norvège, le nombre de pères prenant un congé est passé de 4 % à 89 % en dix ans et en Suède, 75 % des pères ont pris un congé parental en 2011⁶⁰. Des données probantes ont démontré que l'autre parent de l'enfant est plus susceptible de prendre le congé s'il est reçoit un revenu d'un niveau raisonnable.

En vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario, les employés admissibles ont droit à un **congé de maternité** non payé avec protection de l'emploi allant jusqu'à 17 semaines. Les deux parents ont droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de 35 (mère naturelle) ou 37 semaines (pour tous les autres nouveaux parents). Les congés sont coordonnés par la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada, qui fournit les prestations de maternité et les prestations parentales versées à l'employé admissible d'un montant équivalent à 55 % du revenu hebdomadaire moyen pendant que la personne est absente du travail en congé de maternité ou en congé parental (jusqu'à 52 semaines) en vertu de la LNE.

58 R. Ray et coll., « Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries », *Journal of European Social Policy*, vol. 20, n° 3, 2010, pp. 196 à 216.

59 P. Moss, *International Review of Leave Policies and Research 2013*, 2013.

60 R. Broomhill et R. Sharp, *Australia's parental leave policy and gender equality: An international comparison*, Australian Workplace Innovation and Social Research Centre, 2012.

Tableau A : Politiques sur le congé de maternité et le congé parental avec protection d'emploi en Ontario, *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*

Raison du congé	Admissibilité aux congés	Nombre maximal de semaines de congé
Maternité (seulement pour les femmes qui ont donné naissance à un enfant)	La date prévue de la naissance tombe au moins 13 semaines après le début de l'emploi.	17
Parental	Employé par l'employeur depuis 13 semaines.	37 semaines (Les mères naturelles qui prennent un congé de maternité ont droit à un congé d'une durée maximale de 35 semaines.)

Tableau B : Prestations de maternité et prestations parentales en Ontario en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada

Raison de la prestation	Admissibilité aux prestations	Nombre maximal de semaines de prestations
Maternité (seulement pour les femmes qui ont donné naissance à un enfant)	Employés qui ont exercé un emploi assurable pendant au moins 600 heures au cours de la période de référence.	15
Parental	Employés qui ont exercé un emploi assurable pendant au moins 600 heures au cours de la période de référence.	35 semaines peuvent être partagées par les parents

Les participants ont dit appuyer l'utilisation des congés parentaux pour aider la conciliation travail-famille et la prestation de soins. Les participants ont aussi dit que les politiques de congé devaient être plus souples afin que les parents ne soient pas obligés de prendre tous leurs congés d'un coup. Le congé parental partagé, comprenant des portions réservées pour chaque parent, a comme objectif de faire qu'il soit normal dans les lieux de travail que les deux parents soient absents pour élever leurs enfants.

Les congés avec protection d'emploi dotés d'une clause de préemption peuvent inciter les travailleurs à retourner à leur poste antérieur, réduisant ainsi les coûts d'embauche et de formation. S'il est partagé également entre les parents, le nouveau congé pourrait contribuer à favoriser la rétention des compétences, en raison du retour au travail plus rapide des deux parents.

Recommandation 4

Le gouvernement devrait combiner les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* sur le congé parental et le congé de maternité avec protection d'emploi afin de créer un congé parental partagé.

Le congé devrait :

- établir les prestations de maternité, de premier et de deuxième parent, être d'une durée précise pour chaque parent en fonction d'une politique de préemption et
- inclure des options d'utilisation souple pour faciliter le retour au travail.

Recommandation 5

Afin de favoriser l'utilisation du congé parental partagé par les deux parents, le gouvernement provincial devrait demander au gouvernement fédéral de coordonner les prestations d'assurance-emploi avec le congé parental partagé et de hausser la somme payable.

Si le gouvernement fédéral n'offre pas de prestations coordonnées pour financer le congé parental partagé, le gouvernement provincial devrait alors examiner différentes manières d'établir un régime provincial de prestations d'assurance prévoyant des options souples pour compléter les taux d'assurance-emploi actuels, ou examiner d'autres options pour financer les congés, tels qu'un régime enregistré d'épargne-congés, inspiré du régime enregistré d'épargne-études.

Partie 2 : Appréciation du travail

Le travail effectué par les femmes ou le travail à prédominance féminine a toujours été, et continue d'être, mésestimé. C'est un facteur important de l'écart salarial entre les sexes. Il existe deux principales méthodes permettant de veiller à ce que les femmes soient rémunérées pour la valeur de leur travail : le concept « à travail égal, salaire égal » et l'équité salariale (salaire égal pour un travail de même valeur). Tant le concept « à travail égal, salaire égal » que l'équité salariale ont été désignés comme des droits de la personne par le Canada, à l'échelon fédéral, et par les Nations Unies⁶¹.

61 L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que la disparité salariale est un droit de la personne. Ce terme fait référence au concept de « salaire égal pour un travail de même valeur » et permet de comparer différents emplois au sein d'un établissement. Le paragraphe 11 d) de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) fait référence au « droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».

En Ontario, le concept « à travail égal, salaire égal » et l'équité salariale sont prévus dans deux lois, décrites ci-dessous. Ces lois sont appliquées par des entités distinctes, qui ont recours à des critères et à des mécanismes différents.

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi institue le concept « à travail égal, salaire égal »

Cette disposition de la Loi exige que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal quand ils exécutent le même ou essentiellement le même travail dans le même établissement.

La Loi sur l'équité salariale institue le salaire égal pour un travail de même valeur (ou l'équité salariale)

Les dispositions sur l'équité salariale obligent les employeurs à rémunérer les emplois à prédominance féminine à un taux égal aux emplois à prédominance masculine si ces emplois ont une valeur comparable, en tenant compte de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail.

À travail égal, salaire égal

Dans le cadre des consultations, de nombreuses femmes nous ont dit qu'elles n'obtiennent pas le même salaire pour exécuter le même travail que leurs collègues masculins. Les participants ont affirmé qu'il est difficile de comprendre la différence entre les concepts « à travail égal, salaire égal » et l'« équité salariale », et l'application de chacun. De nombreux États américains adoptent des lois sur l'« équité salariale »; une analyse plus approfondie démontre que ces lois appliquent plutôt le concept « à travail égal, salaire égal », ce qui peut ajouter à la confusion ressentie par le public.

Équité salariale

L'équité salariale est une obligation en Ontario depuis 1987 en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, appliquée par la Commission de l'équité salariale. Cette loi s'applique à tous les employeurs du secteur public et tous les employeurs du secteur privé ayant dix employés et plus. Le processus d'équité salariale vise à cerner les préjugés sexistes au sein des systèmes de rémunération pouvant favoriser le travail exécuté traditionnellement par des hommes par rapport au travail exécuté traditionnellement par des femmes, au moyen de techniques reconnues de comparaison de la rémunération.

Le Québec a aussi une loi distincte sur l'équité salariale, appliquée par un organisme indépendant⁶², initialement inspirée de celle de l'Ontario. Les deux lois sont considérées à l'échelle nationale et internationale comme des modèles, car elles obligent les employeurs à vérifier qu'ils sont conformes à la loi et ne dépendent pas du dépôt d'une plainte. Il s'agit de lois dites proactives.

La législation du Québec traite de l'enjeu des obligations croissantes en cas de non-respect en incluant des obligations pour les employeurs de produire des rapports faisant état des mesures qu'il a prises pour atteindre l'équité salariale ou en assurer le maintien et en fixant un délai maximal pour calculer les ajustements salariaux.

À l'échelon fédéral, le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 a recommandé l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale et la création d'un organisme indépendant pour l'appliquer. Le gouvernement fédéral actuel a récemment mis en place une équipe spéciale législative en adoptant une motion qui « demande au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale⁶³ ».

A. Simplifier les lois sur l'équité salariale

Dans le cadre des consultations, les participants ont fait part d'un fort soutien au maintien de la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario* telle qu'elle est actuellement appliquée, tout en demandant une augmentation des ressources et une application plus rigoureuse et améliorée de la loi.

Ils ont également dit qu'il faut simplifier la loi, de sorte qu'elle :

- énonce clairement la manière de maintenir, une fois atteinte, l'équité salariale dans les lieux de travail qui doivent apporter des changements à leur régime de rémunération ou ajouter de nouvelles catégories d'emplois, par exemple;
- veille à ce que tous les employeurs, particulièrement les nouveaux, connaissent leurs obligations en matière d'équité salariale. Avant de le réaliser, une sanction importante peut être imposée à une omission de se conformer, ce qui devient alors un autre obstacle à la conformité. La non-conformité peut aussi signifier que les personnes occupant un emploi dans des domaines à prédominance féminine ne reçoivent pas l'ajustement salarial auquel elles ont droit;

62 Au Québec, la Commission de l'équité salariale a récemment été regroupée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail en une nouvelle institution, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (*CNESS*) en vertu du projet de loi 42.

63 Parlement du Canada, *Comité spécial sur l'équité salariale. Mandat*.

- permette de réexaminer le rôle des parties du lieu de travail et l'interaction entre la convention collective et l'équité salariale;
- permette de déterminer à qui doit s'appliquer l'équité salariale, compte tenu de la nature évolutive des relations de travail.

Recommandation 6

Le gouvernement devrait lever les obstacles à la conformité et soutenir les employeurs concernant leurs obligations permanentes en modifiant la *Loi sur l'équité salariale*.

Après avoir mené des consultations appropriées, le gouvernement devrait envisager ce qui suit :

- fixer un délai défini pour traiter les plaintes courantes pour non-conformité et les paiements rétroactifs;
- définir des intervalles réguliers auxquels les employeurs doivent produire des rapports sur les changements apportés à leurs pratiques de rémunération et l'incidence de ces changements sur l'équité salariale;
- limiter les paiements rétroactifs aux plaintes déposées pendant la période visée par le rapport;
- définir la relation entre les employeurs et les employés afin de mieux rendre compte des relations de travail du XXI^e siècle;
- transférer la disposition « à travail égal, salaire égal » de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* à la *Loi sur l'équité salariale*;
- clarifier le rôle des syndicats et des employés;
- clarifier l'obligation de maintenir l'équité salariale.

En outre, le gouvernement devrait veiller à ce que l'organisme d'application de la loi ait la capacité de soutenir son rôle.

B. Secteurs à prédominance féminine et équité salariale

Les emplois à prédominance féminine peuvent être mésestimés au sein des organisations et par secteur. La majorité des emplois à prédominance féminine sont des professions de prestation de soins dans le secteur public, y compris les soins à domicile, l'intégration communautaire, les services de garde d'enfants et les services aux victimes de violence conjugale. Les femmes travaillant dans les secteurs à prédominance féminine n'ont eu accès aux recours en matière d'équité salariale qu'à partir de 1993, lorsque la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur a été ajoutée à la loi.

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur permet à certains employeurs du secteur public administrant des catégories d'emplois à prédominance féminine d'emprunter des descriptions de poste et des renseignements sur les salaires d'un autre employeur du secteur public (l'employeur de l'extérieur) administrant des catégories d'emplois à prédominance féminine semblables afin d'établir des comparaisons et de déterminer les taux de catégorie nécessaires pour atteindre l'équité salariale. La loi oblige les employeurs d'inclure une somme qui représente 1 % de la masse salariale chaque année à l'augmentation des salaires et ainsi atteindre l'équité salariale au fil du temps.

La *Loi sur l'équité salariale* du Québec a des règlements qui établissent des catégories à prédominance masculine avec lesquelles comparer les catégories à prédominance féminine dans les secteurs public et privé. Le Nouveau-Brunswick atteint l'équité salariale dans son secteur parapublic en négociant des descriptions de poste uniformes et en établissant des catégories à prédominance masculine servant de comparateur, secteur par secteur, avec les syndicats compétents, puis en appliquant les taux à des milieux non syndiqués.

Dans le cadre des consultations, des intervenants ont mentionné les complications liées à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur de l'Ontario :

- la valeur de comparaison n'est qu'une solution ponctuelle et couvre uniquement les organisations admissibles qui existaient en 1993;
- les renseignements obtenus des employeurs servant de comparateur peuvent entraîner un écart important des taux de catégorie permettant d'atteindre l'équité salariale au sein du même secteur;
- l'obligation minimale d'inclure une somme qui représente 1 % de la masse salariale de l'année précédente de l'organisation permettant d'atteindre des taux de catégorie pour l'équité salariale, de même que des incohérences sur le plan du financement réservé à l'équité salariale, font en sorte que certaines organisations essaient encore d'atteindre les taux de catégorie pour l'équité salariale fixés en 1994⁶⁴;
- le manque de clarté entourant la façon de maintenir l'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur fait l'objet d'un litige en cours⁶⁵;

64 Commission de l'équité salariale, *Évaluation de l'utilisation et des résultats de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur dans le secteur parapublic 2009–2010, 2010.*

65 *Ontario Nurses' Association v "Participating Nursing Homes", 2016 CanLII 2675 (ON PEHT)*

- dans de nombreux cas, le paiement des augmentations de salaire, sans tenir compte des obligations courantes concernant l'équité salariale, a retardé l'atteinte de l'équité salariale.

Plus récemment, la province a mis en œuvre des programmes d'amélioration de la rémunération, dans le but d'élever les planchers salariaux du personnel des services de garde d'enfants et des services de soutien à la personne. Les participants ont affirmé que ces programmes, tout en étant bien accueillis, ont eu d'importantes répercussions sur les employeurs qui essaient toujours d'atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Par exemple, si les salaires de certaines catégories d'emploi à prédominance féminine sont augmentés en vertu d'un programme d'amélioration de la rémunération, l'organisation pourrait devoir augmenter les salaires d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine, sans l'aide d'un tel programme, afin de veiller à respecter les exigences en matière d'équité salariale.

Recommandation 7

Le gouvernement devrait évaluer l'état de l'équité salariale selon la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et examiner des façons de coordonner l'atteinte de l'équité salariale au moyen de programmes de hausses salariales dans le secteur parapublic.

Le gouvernement pourrait notamment :

- demander aux ministères gouvernementaux de travailler avec leurs organismes bénéficiant de paiements de transfert afin d'évaluer les sommes et le temps nécessaires à l'atteinte des taux de catégorie pour l'équité salariale;
- examiner l'incidence des améliorations de la rémunération sur les employeurs en voie d'atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;
- évaluer si les augmentations salariales devraient s'appliquer aux premiers taux de catégorie pour l'équité salariale atteints.

Même si la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur faisait en sorte que l'équité salariale était appliquée dans des secteurs qui étaient et qui continuent d'être à prédominance féminine, les employés de ces domaines au sein ou à l'extérieur du secteur parapublic ne sont pas tous couverts par cette méthode. Pour ces travailleurs, les salaires demeurent bas malgré le fait que leur travail peut exiger des qualifications pédagogiques et professionnelles (p. ex., les préposés aux services de soutien à la personne, les préposés aux services pour les personnes ayant une déficience intellectuelle et les éducateurs de la petite enfance), et les conditions de travail sont difficiles en raison des populations qu'ils desservent.

Dans le secteur des services de garde d'enfants, les participants ont également affirmé qu'un nombre croissant d'étudiants choisissent de ne pas poursuivre leur travail après la formation initiale en raison des faibles salaires et des débouchés limités, et que les travailleurs actuels quittent pour d'autres choix de carrière. Par conséquent, les investissements en éducation et en formation sont perdus. L'augmentation des salaires et des avantages sociaux de même que l'amélioration des conditions de travail dans ces secteurs pourraient attirer et retenir des employés, accroître la qualité des soins, améliorer la façon dont la société apprécie la prestation de soins et d'autres types d'emplois (à prédominance féminine).

Recommandation 8

Le gouvernement devrait consulter les parties du lieu de travail concernées quant à la façon d'apprécier le travail réalisé dans les secteurs à prédominance féminine, par l'équité salariale ou d'autres moyens.

Ces moyens devraient comprendre notamment les suivants :

- sélectionner les catégories appropriées pour les établissements avec lesquelles comparer les secteurs à prédominance féminine;
- déterminer des façons de hausser les taux de rémunération afin de rendre compte de la valeur du travail exécuté;
- améliorer les conditions de travail pour les emplois à prédominance féminine et envisager d'établir des normes obligatoires pour un secteur donné.

Partie 3 : Pratiques dans les lieux de travail

« La majorité des systèmes de recrutement, de perfectionnement et de gestion des talents ne sont pas conçus pour corriger les inégalités sur le plan salarial, et il ne faut pas non plus compter sur le passage du temps pour uniformiser les règles du jeu pour les femmes et les hommes. Seules des actions intentionnelles contribueront à combler ces écarts. »

Bien que de nombreux lieux de travail puissent adopter une position progressive sur l'égalité entre les sexes et appuyer les travailleuses, les participants aux consultations ont fait part d'expériences où les femmes ont eu l'impression d'être laissées de côté pour des promotions, n'ont pas reçu de mérite pour du travail d'équipe avec des hommes ou ont été affectées à des projets qui ne permettaient pas d'optimiser leurs compétences. Au fil du temps, ces pratiques peuvent entraîner un écart salarial entre les sexes au sein d'une organisation.

Bon nombre de cadres de sociétés et d'entreprises ont commencé à se rendre compte des avantages de favoriser ouvertement les objectifs en matière de diversité et d'égalité des sexes⁶⁶. Il est prouvé qu'un effectif plus diversifié sur le plan des sexes peut améliorer le rendement, créer une culture d'entreprise qui attire les employés les plus talentueux, réduire le roulement de personnel, améliorer le rendement organisationnel et entraîner de meilleurs résultats financiers pour l'entreprise⁶⁷.

« *La transparence serait une amélioration importante. Les employés récemment embauchés gagnent 5 \$ par heure de plus que moi.* »

Il existe un éventail de pratiques d'entreprise, de politiques de ressources humaines et de régimes de rémunération qui peuvent contribuer à l'écart salarial entre les sexes au sein d'une organisation. Certaines organisations peuvent disposer d'assez de ressources pour adopter ces pratiques de ressources humaines ou de connaissances sur ces pratiques. D'autres peuvent avoir déjà adopté des mesures visant à réduire les inégalités salariales entre les sexes. Certaines peuvent ne pas être au fait du problème. Selon les participants, la transparence de la rémunération et une analyse de la façon dont les préjugés sexistes peuvent avoir une incidence sur les femmes et les hommes constituent de bons points de départ.

A. Assurer la transparence de la rémunération

La transparence de la rémunération incite les établissements et les organisations à examiner leurs pratiques⁶⁸, et à faire preuve de leadership à titre d'employeurs équitables et responsables. Rendre les renseignements sur la rémunération accessibles peut éliminer les possibilités de discrimination sur le plan de la rémunération, contribuer à changer la culture d'entreprise et susciter des attentes à l'égard d'une plus grande égalité. Disposant alors des renseignements sur les taux salariaux ou les échelles salariales, les employés sont mieux placés pour négocier des salaires plus équitables. Les recherches démontrent que les femmes négocient leur salaire moins souvent que les hommes.⁶⁹ Des études démontrent en outre que lorsque les femmes négocient, elles sont plus susceptibles d'être pénalisées ou de ne pas être embauchées, par rapport aux hommes qui

66 McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, 2015.

67 Gouvernement de l'Australie, Workplace Gender Equality Agency, *The Business Case for Gender Equality, mars 2013*.

68 New JNCHEs Equality Working Group, *The Gender Pay Gap a Literature Review*, 2010.

69 L. Babcock et S. Laschever, *Women don't ask* (pp. 85 à 89), Princeton, NJ : Princeton University Press, 2003.

présentent les mêmes demandes.⁷⁰ La connaissance des taux salariaux ou des échelles salariales peut également permettre aux employés de faire valoir leurs droits en ce qui a trait à un salaire égal et à l'équité salariale.

Aux États-Unis, le président Obama a émis un décret-loi⁷¹ favorisant la transparence de la rémunération en interdisant la non-divulgence de renseignements sur la rémunération. L'objectif était de permettre aux collègues et aux candidats à un emploi de partager des renseignements sur leur rémunération sans craindre de faire l'objet de discrimination ou de représailles. Le décret-loi stipule que les employés et les candidats à un emploi ne peuvent être congédiés ni discriminés pour avoir demandé des renseignements sur la rémunération ou avoir discuté de ces renseignements.

Dans le cadre des consultations, les participants ont dit qu'une certaine forme de transparence de la rémunération était nécessaire. La façon de réaliser cette transparence et les éléments qui peuvent en faire l'objet peuvent aller de la communication par les employeurs de renseignements sur la philosophie, les politiques ou les processus de rémunération, d'études de marché concernant les taux de rémunération ou des échelles salariales ou des taux salariaux globaux. La transparence de la rémunération est une excellente première étape permettant de cerner ou de corriger d'autres pratiques pouvant avoir une incidence sur l'écart salarial entre les sexes.

Recommandation 9

Le gouvernement devrait :

- encourager le secteur parapublic, les entreprises ontariennes et les autres organisations à élaborer des politiques relatives à la transparence en matière de rémunération et à transmettre les renseignements sur la rémunération à l'échelle de l'organisation avec leurs employés;
- élaborer et adopter des politiques relatives à la transparence en matière de rémunération pour la fonction publique de l'Ontario (FPO);
- montrer l'exemple en publiant des renseignements ou des données sur la rémunération ou les échelles salariales par sexe de la fonction publique de l'Ontario;

70 H. R. Bowles et coll., « Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 103, n° 1, pp. 84 à 103.

71 Administration de Barak Obama, *Executive Order 13665—Non-Retaliation for Disclosure of Compensation Information*, 8 avril 2014.

- envisager d'enchâsser dans la loi la protection contre les représailles pour les employés qui partagent des renseignements personnels sur leur paie.

B. Analyse comparative entre les sexes dans le lieu de travail

Les participants aux consultations ont affirmé que bon nombre d'employeurs ne savent pas vraiment si leur organisation présente des problèmes systémiques concernant les sexes. Au-delà de la transparence de la rémunération, de nombreux territoires de compétence utilisent des programmes d'analyse axée sur les sexes qui obligent les entreprises à examiner le profil de leur effectif, de même que leurs politiques et leurs pratiques de ressources humaines et d'emploi afin de cerner tout préjugé sexiste dans ce qui suit :

- l'embauche et l'établissement des salaires de départ;
- la rémunération, y compris l'établissement des primes;
- l'accès à la formation et aux possibilités de promotion;
- la participation à la prise de décision;
- la façon dont les employés qui prennent un congé parental et d'autres congés de prestation de soins sont traités.

La collecte et l'analyse de statistiques propres aux sexes sont essentielles afin d'accroître la sensibilisation à l'égard des disparités dans les lieux de travail. Il est nécessaire d'élaborer et d'appliquer une méthode uniforme de production, de collecte et d'évaluation de données sur les sexes. Il faut intégrer une démarche sexospécifique à tous les volets de la production de données, y compris la création de variables pertinentes du point de vue des sexes, les méthodes de collecte, la présentation et la distribution.

« [...] obliger les employeurs à recueillir et à partager des données sur les employés, [...] leur sexe, leur situation professionnelle (emploi à court terme, emploi à temps partiel, contrat, emploi à temps plein) et leur classement. Sans ces données, il est difficile d'évaluer les causes et de déterminer les mesures qui pourraient contribuer à corriger les écarts salariaux. »

Une fois les données des lieux de travail recueillies, les employeurs et les employés peuvent déterminer s'il existe des obstacles qui empêchent les femmes de s'engager pleinement dans le lieu de travail. Les employeurs peuvent ensuite apporter les changements nécessaires afin d'éliminer ces obstacles.

Un éventail d'initiatives a été utilisé : l'Australie applique une démarche réglementaire (*Workplace Gender Equality Act, 2012*); la Suisse favorise l'utilisation d'un outil d'auto-évaluation des données salariales (Logib) et a élaboré le programme de reconnaissance du public « Equal-salary ». Le Royaume-Uni va au-delà de son cadre volontaire (« Think, Act, Report ») et envisage un modèle obligatoire exigeant la publication des renseignements sur l'écart salarial entre les sexes.

En Ontario, le Programme pilote des écarts salariaux du Bureau de l'équité salariale peut être instructif, dans la mesure où il est axé principalement sur une simple analyse de la population active par sexe⁷². Le taux de réponse élevé et les écarts salariaux entre les sexes relevés dans le cadre de ce programme indiquent qu'une analyse de la population active par sexe est pertinente en Ontario. La mise en œuvre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* peut aussi fournir un modèle pour la production de rapports⁷³.

Recommandation 10

Afin d'aider les employeurs à déterminer et à prendre des mesures correctives visant à combler les écarts salariaux entre les sexes au sein de leur organisation, le gouvernement devrait mener immédiatement des consultations sur un outil d'analyse des différences entre les sexes dans le lieu de travail et élaborer cet outil. L'outil doit être simple à utiliser et facilement accessible.

L'outil de diagnostic devrait permettre aux employeurs de recueillir des renseignements pertinents sur la rémunération et les politiques afin d'examiner ce qui suit : l'embauche et le recrutement axés sur les sexes et la diversité, les salaires de départ, les environnements favorables à la famille comprenant des prestations complémentaires pour les congés ou des politiques favorisant les horaires variables, les primes et des processus de promotion justes, l'accès à de la formation et à des possibilités de leadership grâce à des parrains ou des conseillers, et la parité hommes-femmes sur les conseils d'administration et au sein des hautes directions.

Le gouvernement devrait :

- élaborer des ressources ou des guides qui définissent les données à recueillir, qui établissent des indicateurs et qui contribuent au suivi et à la production de rapports;

72 Bureau de l'équité salariale, Résultats du Programme pilote des écarts salariaux, 2015.

73 L'organisation qui produit un rapport doit avoir un compte ONe-key de ServiceOntario pour se connecter et utiliser l'outil de Rapport de conformité sur l'accessibilité. Les questions posées dépendent de la taille de l'organisation.

- mettre en œuvre l'outil en suivant les étapes ci-dessous :
 - la fonction publique de l'Ontario et ses organismes, ses conseils, ses comités et ses commissions;
 - le secteur parapublic;
 - distribuer l'outil aux entreprises et les encourager à l'utiliser;
- effectuer une évaluation tous les trois ans de son utilisation et de son efficacité pour combler les écarts salariaux entre les sexes;
- s'appuyant sur les résultats de l'évaluation triennale, déterminer les étapes suivantes en vue d'atteindre l'égalité des sexes dans les lieux de travail, y compris, si nécessaire, des rapports obligatoires et des plans d'action.

Le gouvernement devrait envisager ce qui suit :

« ... nous disons souvent que les choses vont changer... si nous ne surveillons pas la situation, elle va nous échapper. »

- l'établissement de partenariats axés sur la collaboration avec des champions de l'équité et de la diversité des sexes dans les lieux de travail et d'autres chefs de file d'entreprise, des partenaires municipaux et des professionnels clés des ressources humaines (p. ex., l'Association des professionnels en ressources humaines, l'Ontario Chamber of Commerce) afin de promouvoir l'utilisation de l'outil;
- l'élaboration d'un engagement volontaire, d'une reconnaissance publique ou d'un programme d'accréditation visant à reconnaître les employeurs qui utilisent l'outil et rendent leurs résultats publics.

C. Des femmes au sein des conseils d'administration

Les femmes, comme dirigeantes, deviennent des modèles, ce qui peut contribuer à changer les normes culturelles et organisationnelles. Actuellement, les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de direction.

Les études ont démontré que la diversité des sexes au sein des directions d'entreprise entraîne une amélioration de la gouvernance et un meilleur rendement tant financier que non financier. Les études indiquent qu'une masse critique de 30 % de femmes est nécessaire⁷⁴.

74 Catalyst, *Why Diversity Matters*, 2013.

Des territoires de compétence tels que l'Australie, la France, l'Allemagne, l'Islande, la Norvège, le Québec et l'Espagne ont adopté des plans ou des lois qui fixent des objectifs ou des quotas quant au nombre de femmes occupant un poste de direction⁷⁵. Par exemple, la Norvège exige que 40 % des membres des conseils d'administration publics soient des femmes; l'objectif est appuyé par des sanctions qui peuvent comprendre la dissolution des conseils d'administration qui ne respectent pas cette exigence. De façon, la démarche norvégienne a réussi à changer les attitudes et à obtenir l'appui à l'égard d'une diversité accrue⁷⁶.

« Il faut des démarches novatrices et audacieuses qui remettent en question et transforment les pratiques de discrimination systémiques pour assurer que les femmes et les filles partagent enfin pleinement et équitablement la richesse sociale et économique de nos collectivités. »

En Ontario, les sociétés cotées à la Bourse de Toronto sont désormais tenues de rendre compte publiquement de leurs efforts visant à accroître le nombre de femmes siégeant à leur conseil d'administration et occupant des postes de direction. Le règlement régissant le principe « se conformer ou s'expliquer », entré en vigueur en décembre 2014, a incité seulement 15 % des entreprises à ajouter au moins une femme à leur conseil d'administration la première année⁷⁷.

Recommandation 11

Le gouvernement devrait obliger les sociétés cotées en bourse à assurer une représentation diversifiée d'au moins 30 % de femmes au sein de leur conseil d'administration et prévoir des sanctions appropriées en cas de non-conformité.

Recommandation 12

Le gouvernement devrait étudier l'équilibre des sexes des personnes qu'il nomme au sein de commissions, d'organismes et de conseils provinciaux, et faire rapport sur cet équilibre.

75 R. Pande et D. Ford, *Gender quotas and female leadership: A review, 2011*.

76 P. Sorsa, OECD ecoscope, *Gender quotas for corporate boards – do they work? Lessons from Norway, 8 mars 2016*.

77 Autorités canadiennes en valeurs mobilières, *Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction – Conformité au Règlement 58 101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, 28 septembre 2015*.

Partie 4 : Remise en question des stéréotypes fondés sur le sexe

Au cours du processus de consultation, il était évident qu'il y avait de la confusion au sujet de l'écart salarial entre les sexes. Le processus de consultation nous a servi d'occasion de sensibiliser davantage les gens à propos de la portée du problème. Avec une meilleure compréhension, les participants étaient en mesure d'explorer la manière de s'attaquer aux nombreux facteurs causant l'écart salarial entre les sexes. Les intervenants ont dit que les campagnes de sensibilisation du public sont nécessaires pour encourager l'égalité des sexes à la maison, au travail et dans les loisirs.

Les participants ont en outre affirmé que l'influence des stéréotypes fondés sur le sexe commence tôt dans la vie, à la maison et à l'école. Les recherches⁷⁸ appuient cette vision. Lorsque les femmes et les hommes planifient leur avenir, il existe des possibilités de les informer pour qu'ils fassent des choix de vie libres de tout préjugé sexiste.

A. Accroître la sensibilisation sociale

Les participants ont dit que la récente campagne de la province « Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels⁷⁹ » est un modèle efficace pour accroître la sensibilisation aux questions sociales. De nombreuses campagnes antérieures sur les questions de santé publique, comme l'utilisation de la ceinture de sécurité et les risques du tabagisme pour la santé, ont réussi à changer les comportements et les normes sociales sous-jacentes⁸⁰.

Recommandation 13

« Nous vivons à une époque où les gens reconnaissent les préjugés inconscients, mais n'expriment pas ce qu'ils voient. Un changement doit se produire pour que nous puissions transformer la culture. »

78 À 6 mois, les bébés peuvent distinguer les visages et les voix en fonction du sexe. À l'âge de deux ou trois ans, les enfants d'âge préscolaire peuvent former des stéréotypes fondés sur le sexe. C. Martin et D. Ruble, « Patterns of Gender Development », *Annual Review of Psychology*, vol. 61, 2010, pp. 353 à 381.

79 La campagne #QuiAiderezVous visait à aider le public à reconnaître la violence et le harcèlement à caractère sexuel.

80 Par exemple, M. A. Wakefield et coll, « Use of mass media campaigns to change health behaviour », *The Lancet*, vol. 376, 2010, pp. 1261 à 1271.

Le gouvernement devrait élaborer une stratégie prolongée et durable de sensibilisation sociale, dans les buts suivants :

- aider la population à comprendre les répercussions des préjugés sexistes;
- promouvoir l'égalité entre les sexes à la maison, au travail et dans la collectivité;
- améliorer la compréhension qu'a le public des causes de l'écart salarial entre les sexes et de l'importance de combler cet écart.

Le gouvernement devrait :

- cerner les mesures que pourraient prendre les particuliers, les entreprises, les syndicats et les organisations pour faire partie de la solution;
- élaborer une série de messages bien ciblés, éclairés par les recherches actuelles sur les perceptions et les normes sexospécifiques;
- promouvoir des images et des histoires positives de femmes et d'hommes dans diverses professions;
- envisager des partenariats avec des organisations en vue d'élaborer et de rendre public un large éventail de documents de sensibilisation, par des moyens de diffusion adéquats et novateurs;
- évaluer la portée et l'efficacité de la campagne.

B. Éducation et perfectionnement professionnel

Éducation

Les écoles sont des milieux importants pour faire la sensibilisation aux problèmes de société. Beaucoup d'écoles s'efforcent d'aider les élèves et les étudiants à comprendre l'importance d'accepter les différences. Que les enseignants et le personnel des écoles reflètent la diversité de la population qui fréquente ces écoles envoie un message important aux élèves et aux parents sur l'équité.

Il y a de nombreuses occasions pour enseigner le lien entre les stéréotypes fondés sur le sexe et les préjugés et la manière dont ces préjugés peuvent avoir une incidence sur la confiance, les attitudes et le potentiel, à la maison, à l'école et au travail, et ce, tout au long de la vie. Ce message visant l'abolition des préjugés peut évoluer chaque année, pour s'adapter au programme de chaque niveau d'études.

Perfectionnement professionnel et évaluation

Les participants aux consultations ont affirmé qu'il y a encore du pain sur la planche pour veiller à ce que les jeunes femmes et les jeunes hommes aient des renseignements sur toutes les carrières possibles quand ils commencent à faire des choix. Les programmes d'orientation scolaire et d'orientation professionnelle peuvent favoriser les décisions bien éclairées sur l'enseignement postsecondaire, la formation axée sur les compétences ou les marchés du travail.

Alors que les enseignants peuvent influencer les choix scolaires et professionnels des jeunes femmes et des jeunes hommes, les éducateurs n'offrent habituellement pas d'orientation professionnelle. À l'exception des enseignants de programmes d'éducation coopérative, les éducateurs ne sont pas susceptibles d'avoir des liens étroits avec les employeurs. Bien que nombre de conseillers en orientation connaissent les choix de carrière, ils conseillent plus souvent les élèves sur un éventail de questions allant du choix de cours à des problèmes de santé mentale⁸¹.

Par conséquent, le système d'éducation devrait faire participer d'autres partenaires à la conception et à la prestation des programmes sur l'égalité entre les sexes, les choix de carrière et les options du marché du travail.

Recommandation 14

Le gouvernement devrait veiller à ce que tous les éléments du système d'éducation soient exempts de préjugés sexistes⁸².

Le gouvernement devrait :

- a) travailler avec les universités, les collèges, les associations d'enseignants, les organismes de réglementation des professions, les conseils scolaires et les administrateurs scolaires pour assurer que :
 - les programmes d'enseignement du primaire et du secondaire comprennent du contenu sur la sensibilisation aux préjugés sexistes;
 - les enseignants disposent de ressources et de formations appropriées pour offrir le contenu de manière non sexiste;

81 People for Education, *Ontario's Guidance Counsellors: Spread thinly in an environment of growing expectations*, 2016.

82 Nos recommandations s'appuient sur l'objectif en matière d'égalité qui fait partie de la politique de la province, *Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario*.

- les facultés d'éducation, la formation des enseignants en formation initiale et le perfectionnement professionnel des enseignants intègrent la sensibilisation aux préjugés sexistes aux programmes d'éducation au choix de carrière;
- b) collaborer avec les conseils scolaires pour fournir aux jeunes femmes et aux jeunes hommes des possibilités de perfectionnement professionnel et d'apprentissage par l'expérience dans des carrières traditionnellement à prédominance masculine ou féminine;
- c) diriger la création de partenariats avec les principaux intervenants locaux comme les comités de participation des parents ou les conseils d'école, les employeurs locaux ou les chambres de commerce locales, les services de création d'entreprises et de développement économique municipaux ou régionaux, Jeunes Entreprises ou d'autres organismes pour les jeunes afin de soutenir l'orientation et le perfectionnement professionnel;
- d) évaluer la mesure dans laquelle la main-d'œuvre du système d'éducation reflète les genres et la diversité de la collectivité qu'il dessert; cerner les obstacles à l'admission aux programmes de formation à l'enseignement ou aux politiques et aux pratiques d'emploi des écoles et s'y attaquer.

« Si vous voulez que les femmes occupent des rôles non traditionnels, les hommes doivent les [accepter]. »

C. Élargir les possibilités de formation axée sur les compétences

Les professions et les secteurs où les hommes et les femmes travaillent sont toujours influencés par les normes sociales. Ainsi, les stéréotypes fondés sur le sexe sont remis en question lorsque les femmes entrent dans un secteur à prédominance masculine ou lorsque les hommes entrent dans un secteur à prédominance féminine. Il semble y avoir des obstacles à la formation pour des professions traditionnellement à prédominance féminine ou masculine. Les participants ont parlé du manque de renseignements sur les divers emplois disponibles et du découragement actif ou du harcèlement. En élargissant les possibilités de formation axée sur les compétences et en assurant qu'elles soient positives, un plus grand nombre de femmes et d'hommes pourraient pénétrer dans différents secteurs, brisant ainsi les stéréotypes fondés sur le sexe qui contribuent à l'écart salarial entre les sexes.

Recommandation 15

Le gouvernement devrait élaborer un plan d'action afin de soutenir l'emploi et la formation axée sur les compétences et d'aider à accroître la participation des femmes aux métiers spécialisés à prédominance masculine et la participation des hommes aux métiers spécialisés à prédominance féminine.

En soutien à un plan d'action, le gouvernement pourrait :

- cerner les possibilités pour répondre aux besoins des femmes et des hommes dans des services et des programmes de préparation à l'emploi, y compris les programmes de préapprentissage, dans des secteurs traditionnellement à prédominance féminine ou masculine;
- veiller à ce que les femmes soient soutenues par leurs employeurs lorsqu'elles entrent dans des domaines non traditionnels.

L'accès à la formation axée sur les compétences est également important, car les recherches ont permis de démontrer un lien entre les secteurs hautement qualifiés à prédominance masculine et les revenus⁸³. Les travailleuses dans des métiers spécialisés à prédominance masculine pourraient avoir accès à des emplois bien rémunérés. Des femmes intéressées par des emplois traditionnellement à prédominance masculine ont fait part au cours des consultations d'obstacles à l'entrée dans ces emplois, y compris un accès insuffisant aux services de garde d'enfants ou un manque de subventions.

De plus, des participants ont déclaré que certains diplômés de programmes de formation se retrouvent dans des lieux de travail où ils ne sont pas les bienvenus. Il semble que dans ces lieux de travail, le sexisme est accepté ou ignoré. Pour favoriser l'emploi à long terme des femmes, les programmes de formation et les lieux de travail doivent être libres de harcèlement, de discrimination et d'intimidation fondés sur le sexe.

Recommandation 16

Le gouvernement devrait veiller à ce que les programmes d'emploi et de formation axée sur les compétences aident les femmes à obtenir et à conserver des emplois pour lesquels elles ont reçu une formation.

Le gouvernement pourrait notamment :

- fournir du soutien pendant et après la formation pour aider les femmes dans le cas où elles seraient confrontées à des lieux de travail non accueillants;
- collaborer avec les municipalités et les groupes communautaires pour élaborer des plans de diffusion afin d'attirer les femmes, y compris celles issues de collectivités défavorisées, dès le plus jeune âge;

83 A. Hegewisch et coll., *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labour Market and the Gender Wage Gap*, Institute for Women's Policy Research, 2010.

- poursuivre les programmes de formation relais ou les autres initiatives pour aider les professionnelles formées à l'étranger à devenir agréées et à trouver un emploi dans leur domaine;
- mesurer le succès des diplômés de programme dans les lieux de travail, sur plusieurs années après leur placement.

Partie 5 : Autres façons permettant au gouvernement de combler l'écart salarial entre les sexes

Les participants ont affirmé que le leadership du gouvernement est vital pour combler l'écart salarial entre les sexes. Dans le cadre de ses divers rôles comme fournisseur de services direct, législateur et responsable des politiques publiques, concepteur et bailleur de fonds des programmes et des services, et acheteur de biens et de services, le gouvernement peut se servir de son pouvoir pour faire preuve de leadership afin de combler l'écart salarial entre les sexes des manières suivantes :

A. Effectuer une analyse comparative entre les sexes

L'analyse comparative entre les sexes est un outil utilisé pour favoriser l'avancement de l'égalité des femmes dans la vie économique, sociale et civique en évaluant les répercussions potentielles des politiques, des programmes, des services et des autres initiatives sur les femmes et les hommes en fonction des sexes ainsi que d'autres facteurs identitaires.

Une analyse par territoire de compétence a permis de démontrer que le gouvernement fédéral, toutes les autres provinces et le Yukon avaient publié des documents ou disposaient de formation sur l'analyse comparative entre les sexes⁸⁴.

Cependant, il semblerait que l'analyse comparative entre les sexes ne soit pas réalisée de manière formelle, complète et fondée sur les résultats. Il n'est pas évident si elle est appliquée au début du processus d'élaboration des programmes ou des politiques lorsqu'il s'avère important de découvrir tout préjugé ou toute supposition sexistes et d'y remédier. Quand elle est effectuée après coup, il est souvent trop tard pour faire une différence.

84 Analyse comparative entre les sexes, pratiques dans tous les gouvernements, document préparé pour les hauts fonctionnaires fédéraux-provinciaux-territoriaux responsables de la condition féminine, juin 2015.

L'analyse comparative entre les sexes devrait idéalement être appliquée à toutes les politiques et à tous les programmes et services. Lorsqu'elle est appliquée aux politiques ou aux programmes qui peuvent sembler non sexistes, comme les budgets⁸⁵ ou la fiscalité⁸⁶, la manière dont les dépenses, les recettes et les investissements à grande échelle du gouvernement peuvent avoir une incidence différente sur les femmes et les hommes devient évidente.

En voici une illustration : les investissements dans les projets d'infrastructures « physiques » soutiennent la création d'emplois, ce qui est un objectif louable. Cependant, la majorité de la création d'emplois directe a lieu dans des secteurs et des professions qui emploient principalement des hommes et où les salaires sont plus élevés, p. ex., la construction et les services aux entreprises, de gestion d'immeubles et autres services de soutien⁸⁷.

En comparaison, les compressions budgétaires dans les infrastructures de la santé ou des services sociaux peuvent vouloir dire moins d'emplois ou des gels des salaires pour les travailleurs de ces secteurs, la majorité étant des femmes, et pour qui le travail est déjà reconnu comme étant mésestimé. Si ces femmes doivent payer pour la garde d'un enfant ou les soins d'un membre de la famille vieillissant, elles peuvent se retrouver sans un revenu adéquat pour le faire. Ainsi, elles peuvent être obligées de fournir des soins non rémunérés, aux dépens d'un emploi rémunéré (mais mésestimé). Sans les perspectives d'une analyse comparative entre les sexes sur les budgets, les décisions du gouvernement de donner priorité aux investissements dans un secteur au lieu d'un autre pourraient en fait aggraver l'écart salarial entre les sexes.

Les intervenants ont demandé une analyse comparative entre les sexes dans l'ensemble des programmes et des services gouvernementaux, ainsi que la budgétisation non sexiste pour contribuer à combler l'écart. Notre recommandation exige une application plus constante et renforcée de l'analyse comparative entre les sexes, y compris son application aux principales initiatives gouvernementales déjà en cours.

85 *I. Bakker, Gender Budget Initiatives: Why they matter in Canada, Centre canadien de politiques alternatives, 2006; D. Budlender, Review of gender budget initiatives, 2001; Parlement européen, Gender Responsive Budgeting, juin 2015; K. Judd (éd.), Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences, Fonds de développement des Nations unies pour la femme, 2002; C. Morgan, Les budgets de genre, Aperçu, Canada, Bibliothèque du Parlement, 2007.*

86 Rapport du groupe de travail sur les impôts et les femmes de la Commission de l'équité fiscale de l'Ontario, 1992.

87 P. Antunes et J. Palladini, *The Economic Impact of Ontario's Infrastructure Investment Program*, avril 2013; J. Kane et R. Puentes, *Beyond Shovel-Ready: The Extent and Impact of U.S. Infrastructure Jobs*, Metropolitan Policy Program du Brookings Institution, mai 2014.

Recommandation 17

Le gouvernement devrait obliger tous les ministères à appliquer l'analyse comparative entre les sexes à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation de l'ensemble de ses programmes et de ses politiques.

Cette recommandation exige :

- la création d'un outil qui sera utilisé par tous les ministères afin d'assurer que l'analyse comparative entre les sexes est appliquée dès le début du processus d'élaboration de tout programme ou de toute politique;
- une mise à jour ou la création d'ateliers de formation, de guides et d'autres outils appropriés à l'intention des analystes et d'autres membres du personnel;
- l'achèvement d'une formation obligatoire par le personnel;
- une manière pour les ministères d'évaluer les répercussions de l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes sur les succès des programmes et des politiques;
- l'accessibilité et la collecte continue des données pour les femmes et les hommes dans tous les secteurs du programme.

Recommandation 18

Le gouvernement devrait établir un budget adapté en fonction du sexe afin de prendre en considération les répercussions des dépenses publiques et des revenus sur les sexes et de réduire les inégalités entre les sexes par l'attribution de ressources et d'investissements publics.

Le gouvernement devrait :

- élaborer et mettre en œuvre des outils budgétaires adaptés en fonction des sexes dans le cadre des processus budgétaires internes et externes, pour faire le suivi des progrès réalisés à l'aide des investissements publics et en démontrer l'incidence sur les femmes et les hommes;
- effectuer une analyse comparative entre les sexes pour les politiques fiscales, y compris les réductions d'impôt, les charges fiscales, la répartition des revenus ou des avantages fiscaux entre conjoints et l'utilisation conjointe des outils des revenus fiscaux, pour déterminer à quel point ils réduisent ou renforcent les inégalités entre les sexes par des mesures qui dissuadent de travailler.

B. Contrats gouvernementaux et approvisionnement

À titre d'acheteur de biens et de services, le gouvernement de l'Ontario transige avec plus de 55 000 fournisseurs. Actuellement, la politique d'approvisionnement du gouvernement est fondée sur des principes de transparence et d'égalité, de neutralité géographique, d'optimisation des ressources et de gestion responsable.

L'utilisation des politiques d'approvisionnement et des accords contractuels pour atteindre les objectifs en matière de politique publique n'est pas nouvelle. Par exemple, la directive en matière d'approvisionnement du gouvernement exige que les contrats et l'approvisionnement satisfassent aux politiques gouvernementales comme les taxes et des impôts provinciaux en règle et le respect des normes EcoLogo et d'autres considérations environnementales. Le Programme de contrats fédéraux veille à ce que les entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada réalisent et conservent une main-d'œuvre représentative de la population active canadienne.

Plusieurs organisations ont recommandé que le gouvernement donne la priorité aux entreprises et aux organisations qui montrent un engagement et prennent des mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes et qui respectent les obligations en matière de droits de la personne, y compris l'équité salariale, au sein de leurs organisations.

Recommandation 19

Le gouvernement devrait élaborer des politiques d'approvisionnement qui obligent les fournisseurs à soumettre des renseignements indiquant qu'ils ne font l'objet d'aucune ordonnance ou décision en suspens en vertu de lois contre la discrimination.

C. Aider les personnes à mieux comprendre les lois sur les normes d'emploi et l'équité salariale, et les lois contre la discrimination

Les lieux de travail sont assujettis à de nombreuses lois (voir l'annexe 5). Nous avons constaté que les travailleurs ne connaissent pas les lois qui s'appliquent à leur situation et qu'ils ne savent pas accéder au processus de plaintes ni la façon de régler leurs problèmes. Nous savons que les travailleurs dans des situations d'emploi précaires, dont de nombreuses femmes, ont peur de perdre leur emploi s'ils portent plainte, même si se venger des personnes parce qu'elles exercent leurs droits contrevient aux lois. Lorsque les lois ne sont pas accessibles, ou incomprises, la justice peut être refusée. Les participants aux consultations ont

aussi mentionné que les employeurs, surtout les plus petites entreprises, peuvent tout simplement ne pas connaître leurs obligations en vertu de ces lois, ou ne pas savoir où trouver les renseignements pour pouvoir s'y conformer.

Recommandation 20

Afin d'aider la population à résoudre les problèmes d'équité entre les sexes dans le lieu de travail concernant l'emploi, la rémunération ou la discrimination, le gouvernement devrait examiner les façons dont il peut s'assurer que les employés comprennent leurs droits et leurs obligations et la manière dont ils peuvent accéder au système de justice.

Voici quelques suggestions :

- préparer du matériel d'information facilement accessible pour les employés et veiller à ce qu'ils reçoivent l'information;
- fournir aux employeurs une trousse complète de documents de formation sur les lois contre la discrimination;
- offrir de l'aide au cours d'une procédure de plainte, ou effectuer les aiguillages appropriés.

DIFFICULTÉS ET PROCHAINES ÉTAPES

Les causes de l'écart salarial entre les sexes étant complexes, les solutions le sont également. Nos recommandations s'attaquent au plus grand nombre d'enjeux possible, compte tenu du temps et des ressources à notre disposition. Le présent rapport fait état de nombreuses activités menées par le gouvernement et les organisations au fil des ans afin de traiter de divers volets des enjeux.

La présente section désigne certaines des difficultés que nous avons dû surmonter et énonce d'autres possibilités de consultation et d'analyse. Elle offre également un aperçu des enjeux importants soulevés dans le cadre de la consultation, mais qui ne relevaient pas de notre mandat ou qui sont abordés dans d'autres forums.

Disponibilité des données

Dans le cadre des consultations, nous avons observé que de nombreuses organisations, publiques et privées, n'étaient pas en mesure de fournir des données sur les sexes. Les participants ont affirmé que ces données n'étaient pas recueillies parce qu'il n'était pas obligatoire de le faire comme pour les données servant à d'autres intersectionnalités, telles que l'âge, la race ou le handicap. Cette absence de données a une incidence sur notre capacité de mener des discussions renseignées sur l'étendue de l'écart salarial. Il est difficile d'évaluer la manière dont l'écart salarial entre les sexes varie selon les économies régionales ou dans différents secteurs, par exemple. C'est pour cette raison que la collecte de données est perçue comme essentielle dans le présent rapport et que des recommandations portent sur la collecte de données.

La collecte et l'analyse de statistiques propres aux sexes sont essentielles à la sensibilisation à l'égard des disparités. Les données sexospécifiques permettraient en outre de comparer les expériences au sein des lieux de travail, des programmes ou des territoires de compétence. Il est nécessaire d'élaborer et d'appliquer une méthode uniforme, harmonisée avec un système statistique général. Cette démarche devrait s'appliquer à tous les volets de la production, de la collecte et de l'évaluation de données sur les sexes, y compris les données sur un éventail d'identités sexuelles, les variables pertinentes du point de vue des sexes, ainsi que les méthodes de présentation et de distribution des données.

Les participants ont également souligné l'importance de l'équité en matière d'emploi. Ces commentaires sont pris en compte dans nos recommandations sur la transparence de la rémunération et l'analyse comparative entre les sexes dans le lieu de travail, ces outils pouvant favoriser l'équité en matière d'emploi.

Intersectionnalités

Bon nombre de nos recommandations, si elles sont mises en œuvre, visent à résoudre des problèmes qui touchent presque toute la population : la garde des enfants et la prestation de soins aux personnes âgées, la lutte contre les préjugés sexistes à l'école et dans le lieu de travail ainsi que le renforcement de la sensibilisation sociale. Toutefois, les femmes handicapées, les femmes autochtones et les femmes racialisées sont plus susceptibles de faire face à des désavantages cumulatifs sur le plan de l'emploi et à une inégalité des salaires.

L'Initiative : une ville pour toutes les femmes a créé *L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités*. Ce document est un outil utile, car il reconnaît que les femmes et les filles font face à des inégalités particulières et peuvent apporter des contributions importantes à la vie urbaine, particulièrement si elles sont racialisées, autochtones, LGBTQ, immigrantes, âgées, jeunes, handicapées ou pauvres.

La réduction de l'écart salarial entre les sexes au sein de groupes précis, notamment les groupes de femmes susmentionnés, exigera un examen plus approfondi, des stratégies ciblées de même que des mesures et des outils appropriés sur le plan culturel. Les femmes autochtones sont confrontées à un écart salarial entre les sexes qui est supérieur à la moyenne provinciale (voir l'annexe 3). Les Autochtones vivent également d'importantes lacunes au chapitre des études et de l'emploi⁸⁸. Parce que ces problèmes sont uniques et complexes et qu'ils peuvent mettre en jeu différents territoires de compétence, nous demandons aux gouvernements fédéral et provincial de collaborer avec les Autochtones afin de générer des solutions holistiques qui incluent leurs opinions, leurs cultures et leurs points de vue.

88 M. Calver, *Closing the Aboriginal Education Gap in Canada: Assessing Progress and Estimating the Economic Benefits*, n° 2015-03, Centre d'étude des niveaux de vie, 2015.

Autres initiatives du gouvernement

Différents aspects d'une stratégie pour l'équité salariale entre les sexes sont également visés par d'autres examens gouvernementaux en cours. L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, par exemple, examine les enjeux clés suivants :

- les congés personnels rémunérés;
- la parité salariale entre les travailleurs, qu'ils occupent un emploi à temps partiel, à temps plein, temporaire ou permanent;
- les horaires des travailleurs;
- la syndicalisation;
- une négociation sectorielle élargie.

De nombreux participants ont déclaré que ces enjeux sont importants pour éliminer les obstacles que doivent surmonter les femmes au travail, particulièrement les femmes sous-représentées qui ne font pas valoir leurs droits dans leur lieu de travail de peur de perdre leur emploi ou de subir d'autres représailles et qui sont moins en mesure de s'organiser, de se syndicaliser ou de négocier des normes d'emploi.

De même, dans le cadre de la *Stratégie ontarienne de réduction de la pauvreté*, la conception et la mise en œuvre d'un projet pilote sur le revenu de base⁸⁹ devraient tenir compte de la façon dont le projet contribue à :

- permettre l'indépendance économique des femmes et des hommes;
- répondre aux besoins des enfants et offrir aux femmes et aux hommes plus d'options visant à trouver un meilleur équilibre entre les exigences du travail et celles de la prestation de soins.

Nous encourageons le gouvernement à continuer d'analyser les liens entre ces examens et d'évaluer la meilleure façon d'élaborer des stratégies et de mettre en œuvre les recommandations. Nous recommandons que toute mesure découlant d'autres stratégies ayant une incidence sur l'écart salarial entre les sexes soit examinée afin de veiller à ce qu'elle ne contribue pas à l'élargissement de cet écart. Par-dessus tout, nous aimerions observer des progrès pour ce qui est de combler l'écart salarial entre les sexes. Pour ce faire, la coordination et l'harmonisation sont nécessaires.

89 Budget de l'Ontario 2016, *Faciliter le quotidien*.

Autres enjeux soulevés

Dans le cadre des consultations, les participants ont également mentionné l'importance d'enjeux plus généraux qui concernent les femmes et le travail, y compris le salaire minimum ou le salaire suffisant, et l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion. Deux groupes professionnels, les sages-femmes et les directeurs d'école, ont aussi souligné qu'ils vivent des difficultés particulières concernant l'appréciation de leur travail. Ils ont soulevé des concepts pertinents qui ont trouvé écho dans le présent rapport. Toutefois, ces difficultés particulières peuvent être résolues de façon plus appropriée par d'autres moyens.

De nombreuses femmes ont également affirmé qu'elles étaient la cible de comportements inacceptables au travail. Nous reconnaissons que l'Ontario a récemment adopté des changements visant à lutter contre la violence sexuelle et le harcèlement au travail⁹⁰. Toutefois, des données indiquent qu'à moins qu'une organisation démontre son engagement à éradiquer ce comportement, les politiques et les lois peuvent avoir un effet limité⁹¹. Cet enjeu ne cadrant pas avec la portée du présent rapport, nous demandons aux entreprises et à d'autres intervenants d'assurer un rôle de chef de file afin de rendre nos lieux de travail plus sécuritaires et plus respectueux.

90 *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

91 K. Elsesser, *Sex and the Office: Women, Men, and the Sex Partition That's Dividing the Workplace*, Rowman & Littlefield, 2015.

CONCLUSION

Le présent rapport constitue un appel à l'adoption de mesures.

Le gouvernement de l'Ontario a mandaté le Comité directeur de formuler des recommandations visant la création d'une stratégie pour l'équité salariale qui comblera l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le contexte de l'économie du XXI^e siècle. L'impératif économique a occupé un rôle central pendant la discussion et l'analyse. Nous avons mené de vastes consultations sur un large éventail d'enjeux concernant l'emploi, le revenu et les résultats économiques en Ontario. Les études sur les femmes, les familles, le travail et les organisations dans d'autres provinces et territoires de compétence étrangers ont également permis de soutenir nos délibérations.

Dans le présent rapport, nous évaluons les moyens que tous les échelons du gouvernement, les entreprises, les syndicats, d'autres organisations et les dirigeants individuels peuvent adopter pour travailler en vue de remédier aux conditions et aux obstacles systémiques qui contribuent à l'écart salarial. Ce fut un honneur de travailler sur ce projet. Au moment de remettre nos conclusions au gouvernement afin d'élaborer la première stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, nous soulignons ce qui suit :

Par la force des choses, le gouvernement devra diriger la mise en œuvre de bon nombre de ces recommandations, mais ce n'est pas une stratégie que le gouvernement peut réaliser seul.

Les employeurs peuvent en faire beaucoup immédiatement.

- Ils peuvent s'engager publiquement à :
 - combler l'écart salarial entre les sexes au sein de leur organisation et commencer à prendre des mesures correctives;
 - créer des lieux de travail respectueux, sans violence ni harcèlement;
 - faire preuve de leadership et promouvoir la transparence de la rémunération.

Les associations d'affaires et professionnelles peuvent aider leurs membres à trouver des façons de lutter contre les préjugés sexistes en partageant des pratiques exemplaires, en encourageant la conformité aux lois applicables et en reconnaissant publiquement les « bons acteurs ».

Les associations sectorielles peuvent utiliser leurs ressources pour recueillir et diffuser des renseignements sur le taux d'activité des hommes et des femmes et les échelles de rémunération par sexe dans le secteur.

Les organisations du secteur parapublic, au moment d'octroyer des contrats, peuvent exiger des fournisseurs qu'ils transmettent des renseignements sur l'écart salarial entre les sexes.

Les groupes de défense des intérêts des hommes et des femmes peuvent collaborer afin d'éliminer les obstacles qui empêchent les hommes et les femmes de participer pleinement au travail et à domicile.

Le gouvernement cherchera des façons de mobiliser les intervenants à mesure qu'il franchira les étapes vers l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie. Nous souhaitons que vous continuiez à faire preuve de générosité avec votre temps et votre expertise. Le présent rapport ne met pas fin à la conversation, mais constitue le début.

ANNEXE 1 : Biographies des membres du comité directeur

Nancy Austin, directrice générale

Nancy Austin, directrice générale du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, est une administratrice et une avocate qualifiée ayant occupé des postes importants à la fonction publique de l'Ontario (FPO). En 2014, elle a été détachée auprès du gouvernement fédéral afin de travailler à la Grenade pour donner des conseils et participer à la rédaction des lois sur le travail. Elle a également enseigné à la School of Policy Studies de l'Université Queen's dans le programme de maîtrise en administration publique. De 2004 à 2013, M^{me} Austin était directrice générale de la Commission des droits de la personne. Elle a apporté à ce projet une grande connaissance des enjeux des droits de la personne ainsi que des différents aspects des processus gouvernementaux, de l'élaboration des politiques, de la gestion du changement et de la prise de décision.

Après avoir travaillé en cabinet privé, M^{me} Austin a commencé sa carrière dans la fonction publique de l'Ontario en 1989. Elle a notamment occupé les postes suivants : sous-procureure générale adjointe, Division des services juridiques; directrice, projet de coordination de l'information et de la gestion, Division des services juridiques; directrice de projet, examen du régime d'aide juridique; et directrice des services juridiques, ministère du Travail. Elle détient une maîtrise en droit de l'Université York, un baccalauréat en droit de l'Université Western Ontario, une maîtrise en administration des affaires pour cadres de l'Université Queen's et un baccalauréat ès arts de l'Université Trent, en plus d'avoir suivi de nombreux autres programmes d'éducation.

Linda Davis, conseillère externe

Linda Davis, ancienne présidente du Business and Professional Women's Clubs of Ontario (BPW Ontario) est actuellement membre du conseil de direction de cet organisme et représentante de l'Equal Pay Coalition au sein de ce conseil. Elle a rempli la fonction de présidente de BPW Ontario de 2012 à 2014 et est membre de BPW London depuis 1993.

BPW Ontario est un organisme apolitique, non confessionnel et sans but lucratif qui cherche à améliorer le statut des femmes dans tous les secteurs de la société, tout spécialement dans ceux des affaires, des professions libérales et du secteur.

De plus, M^{me} Davis est vice-présidente du conseil de BPW Canada et membre du comité sur l'équité salariale de la Fédération BPW internationale. Elle est membre du conseil de direction du Provincial Council of Women et de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités de London. M^{me} Davis est en outre la présidente de la plus grande association communautaire à London, en Ontario.

M^{me} Davis travaille depuis 1987 au Collège Fanshawe, situé à London, en Ontario, et y a occupé différents postes. Elle est actuellement coordonnatrice de l'équipe de travail chargée de l'information et du service à la clientèle au Bureau du registraire.

Emanuela Heyninck, commissaire de l'équité salariale

Emanuela Heyninck remplit actuellement son troisième mandat à la tête de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, un organisme indépendant du ministère du Travail. La Commission est responsable d'appliquer la *Loi sur l'équité salariale*, qui vise à corriger les problèmes systémiques de disparité salariale entre les sexes. En plus de son mandat d'application de la loi et de sensibilisation, la Commission a le pouvoir de faire des recherches et de formuler des recommandations au ministère du Travail sur des questions portant sur l'équité salariale, l'écart salarial entre les sexes et les femmes actives sur le marché du travail.

M^{me} Heyninck agit à titre d'arbitre à temps partiel auprès de la Commission d'appel et de révision des professions de la santé et de la Commission d'appel et de révision des services de santé. Elle est l'actuelle présidente sortante de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators et a siégé à plusieurs comités de l'organisme de même qu'à son conseil d'administration. Elle est membre de divers conseils consultatifs, dont ceux du Collège Conestoga et de la clinique d'aide juridique des étudiants de l'Université Western Ontario et agit à titre de mentor au Collège Brescia. Elle détient un baccalauréat ès arts spécialisé en italien et en français de l'Université McMaster ainsi qu'un baccalauréat en droit de l'Université de Windsor.

Avant sa nomination, M^{me} Heyninck a exercé en droit civil, familial et administratif à London, en Ontario, pendant 25 ans. Ses activités de participation communautaire précédentes comprennent plusieurs mandats au conseil de direction des entités suivantes : London Chamber of Commerce, London Business and Professional Women's Club, Middlesex Family Lawyers Association, les Middlesex et Ontario Collaborative Law Groups, la maison de soin palliatif de London et l'organisme Investing in Children.

Parbudyal Singh, conseiller externe

Parbudyal Singh, Ph. D., est professeur de gestion des ressources humaines à l'Université York, à Toronto. Les travaux de recherche de M. Singh portent sur un vaste éventail de questions en gestion des ressources humaines et en relations de travail. Il a signé plus de 100 publications revues par un comité de lecture, dont bon nombre dans des publications spécialisées prestigieuses. Il est coauteur de l'un des plus grands manuels de gestion des ressources humaines au Canada (*Managing Human Resources*, 7^e édition canadienne, Nelson Canada, 2013).

M. Singh a obtenu de nombreuses distinctions, dont le prix du meilleur étudiant au doctorat de la School of Business de l'Université McMaster en 1998. Il a également reçu des bourses de recherche du Conseil de recherches en sciences humaines et d'importantes bourses d'études supérieures sur concours à l'échelle nationale et a remporté le prix de l'excellence en enseignement de l'Université McMaster. Son nom figure aux répertoires Marquis's Who's Who in America (2003-2004) et Who's Who Among American Teachers (2003 et 2004). À l'Université York, il a gagné le prix du doyen pour l'excellence de la recherche, le prix des anciens pour l'excellence en enseignement et le prix du doyen pour l'excellence en enseignement. Il a supervisé plus de 40 étudiants de cycle supérieur à la maîtrise et au doctorat.

Il a été un doyen associé de l'école de commerce de l'Université de New Haven, au Connecticut, et un directeur des ressources humaines d'une entreprise de fabrication. Il a conseillé plus de 30 entreprises canadiennes, dont bon nombre sont des chefs de file de leur secteur.

ANNEXE 2 : Glossaire

Autochtones : Nom collectif donné aux premiers habitants de l'Amérique du Nord et à leurs descendants. La constitution canadienne (*Loi constitutionnelle de 1982*) reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Indiens, les Métis et les Inuits. Ce sont trois groupes de peuples distincts ayant chacun un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles qui leur sont propres.

Discrimination : La Commission ontarienne des droits de la personne explique que la discrimination comprend habituellement les éléments suivants :

- appliquer des suppositions stéréotypées, reposant sur des attributs prêtés à la personne et ne pas juger une personne sur ses mérites et ses capacités propres, dans les circonstances qui sont les siennes;
- d'avoir pour effet d'exclure une personne, de lui refuser certains avantages ou de lui imposer certaines exigences (mais sans nécessairement avoir l'intention de faire du mal).

Écart salarial entre les sexes : Un écart salarial entre les sexes est calculé comme la différence entre les gains des hommes et des femmes et il est exprimé comme un pourcentage des gains des hommes :

$$\text{Ratio des gains entre les sexes} = \text{gains des femmes} / \text{gains des hommes} \times 100 \%$$

$$\text{Écart salarial entre les sexes} = (\text{gains des hommes} - \text{gains des femmes}) / \text{gains des hommes} \times 100 \%$$

$$\text{Ou l'écart salarial entre les sexes} = (1 - \text{ratio des gains entre les sexes}) \times 100 \%$$

Égalité entre les sexes : Assurer que les femmes et les hommes obtiennent les mêmes (égaux) traitements, services et programmes.

Équité entre les sexes : Reconnaître les différences pour assurer que les femmes et les hommes obtiennent ce dont ils ont besoin pour atteindre une égalité réelle en matière d'emploi, d'économie ou d'autres résultats sociaux.

Genre : La signification que les sociétés et les personnes attachent à être un homme ou une femme.

Handicap : Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, le terme « handicap » couvre tout un éventail d'états, de divers degrés, certains visibles et d'autres non. Un handicap peut exister dès la naissance, être causé par un accident ou apparaître avec le temps. Le terme englobe notamment les handicaps physiques, mentaux et d'apprentissage, les troubles mentaux, les troubles visuels ou auditifs, l'épilepsie, la dépendance à la drogue et à l'alcool et les sensibilités environnementales.

Intersectionnalité : Un terme utilisé pour montrer que les normes fondées sur la race, le sexe, la classe sociale, etc. sont interconnectées. Ces normes interagissent de manières complexes, se renforçant mutuellement ou étant en contradiction, ce qui peut mener à l'expérience de discrimination décuplée.

Norme : Une règle ou un modèle, particulièrement de comportement social, qui est typique ou attendu d'un groupe.

OCDE : L'Organisation de coopération et de développement économiques promeut les politiques qui amélioreront le bien-être économique et social partout dans le monde.

Parité salariale : Désigne le versement d'un salaire aux employés à temps partiel, temporaires, occasionnels et ayant des contrats à durée déterminée qui est équivalent à celui des employés à temps plein qui effectuent le même travail dans le même établissement. Ce concept est parfois nommé parité de la rémunération.

Préjugé : Une préférence, pour ou contre quelque chose (qui peut être consciente ou non).

Racialisé : La Commission ontarienne des droits de la personne a expliqué que la « race » est un construit social à partir duquel on établit des différences entre les gens d'après le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'accent ou la façon de parler, le nom, les vêtements, le régime alimentaire, les croyances et pratiques, les préférences en matière de loisirs, etc. Reconnaisant que la race est un construit social, pour donner une description collective de certains gens, la Commission utilise les termes « personnes racialisées » ou « groupes racialisés » plutôt que les termes démodés et inexacts « minorités raciales », « minorités visibles » ou « personnes de couleur ».

Rémunération : Comprend non seulement les salaires, mais aussi les récompenses et les avantages sociaux directs et indirects fournis à un employé en échange de sa contribution à l'organisation (p. ex., assurance-santé).

Secteur parapublic : Désigne les organismes qui reçoivent du financement du gouvernement de l'Ontario. Ils ne font toutefois pas partie du gouvernement. Des exemples d'organismes du secteur parapublic comprennent notamment les municipalités, les hôpitaux, les universités, les collèges et les conseils scolaires.

Sexe : L'état biologique d'être un homme ou une femme.

Stéréotype : Une image ou une idée répandue, mais fixe et simpliste d'un type particulier de personne ou de chose; croire injustement que les personnes ou les choses démontrant une caractéristique particulière sont les mêmes.

Taux de catégorie pour l'équité salariale : Taux qui doit être payé aux employés dans des organismes à prédominance féminine afin de réaliser l'équité salariale. Ces organismes n'ont pas de catégories d'emploi à prédominance masculine pour leur permettre d'établir des comparaisons à des fins d'équité salariale. Le salaire est fixé en empruntant des données d'un employeur du secteur public qui a atteint l'équité salariale.

ANNEXE 3 : L'écart salarial entre les sexes de l'Ontario et les femmes sur le marché du travail

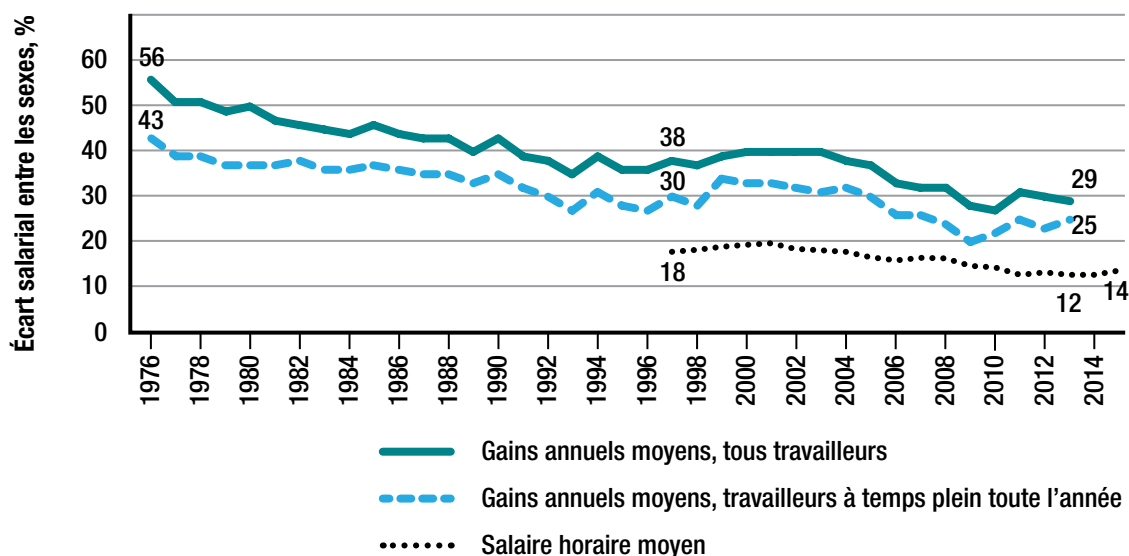
A. L'écart salarial entre les sexes a diminué, mais il a stagné

La baisse globale de l'écart salarial entre les sexes de l'Ontario est illustrée à la figure 1, selon les salaires annuels moyens pour tous les travailleurs, les travailleurs à temps plein toute l'année, et le taux horaire moyen. L'écart salarial entre les sexes a diminué au cours des années, mais il a stagné dernièrement.

La figure 1 montre une importante baisse pour tous les travailleurs (27 points de pourcentage) comparativement aux travailleurs à temps plein toute l'année (18 points de pourcentage) depuis 1976. L'écart salarial entre les sexes a diminué plus rapidement entre le milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1980 par rapport à la décennie des années 1990.

L'écart salarial horaire entre les sexes a diminué de quatre points de pourcentage de 1997 à 2015. Cependant, entre 2014 et 2015, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes a augmenté. Les salaires horaires moyens des hommes ont augmenté de 0,99 \$ alors que ceux des femmes ont **augmenté** de 0,52 \$ de 2014 à 2015.

Figure 1 : Écart salarial entre les sexes en Ontario

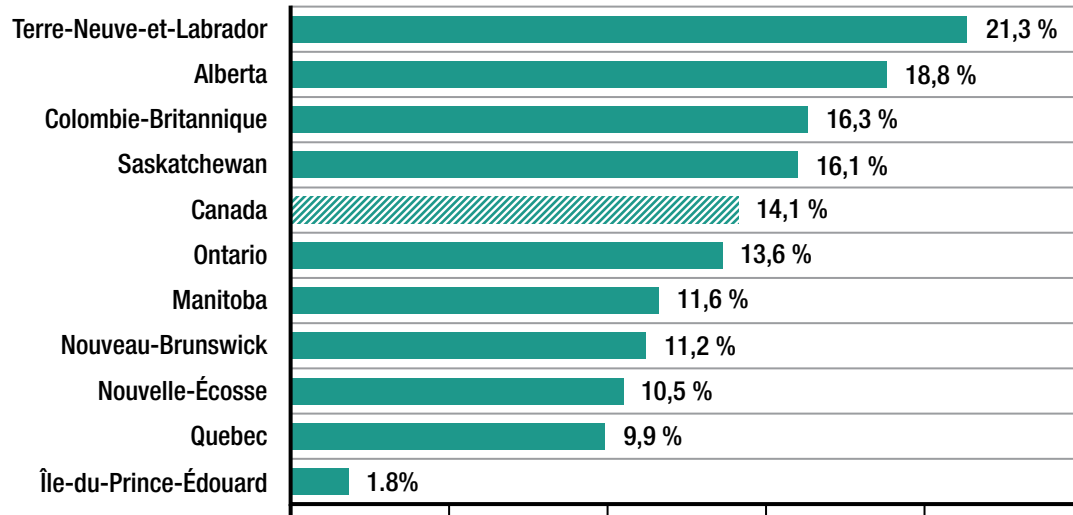


Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 202-0102, tableau CANSIM 282-0070, de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête canadienne sur le revenu de Statistique Canada.

B. L'écart salarial entre les sexes de l'Ontario est proche de la moyenne nationale

Comparativement aux autres provinces, l'écart salarial entre les sexes de l'Ontario se situe près de la moyenne nationale (figure 2).

Figure 2 : Écart salarial entre les sexes, provinces, 2015

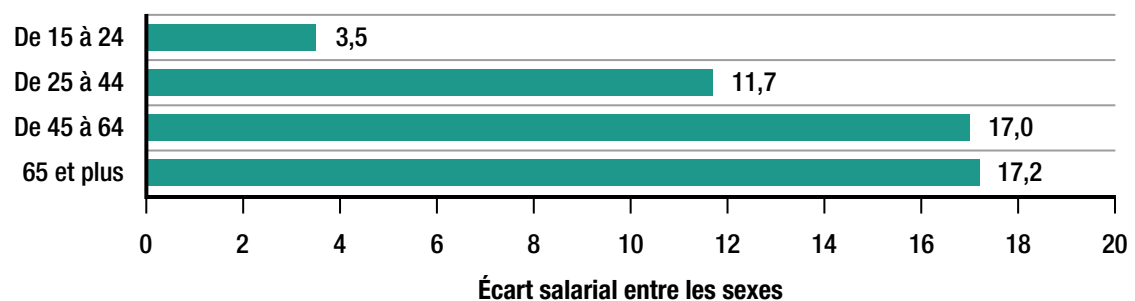


Source : Ministère du Travail de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 282-0072, salaires horaires moyens, 15 ans et plus de Statistique Canada

C. L'écart salarial entre les sexes varie en fonction de l'âge

L'écart salarial entre les sexes varie en fonction de l'âge (figure 3). En 2015, les Ontariennes dans l'adolescence et la jeune vingtaine connaissaient le plus faible écart salarial entre les sexes. Celles âgées de 45 ans et plus accusaient le plus grand écart selon le salaire horaire.

Figure 3 : L'écart salarial entre les sexes est plus important pour les femmes plus âgées en Ontario



Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, salaire horaire moyen, total des employés, 2015

Le revenu de retraite provient principalement des gains d'emploi. Les différences entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes s'accroissent tout au long de leur vie professionnelle. Cette faible rémunération et d'autres obstacles du marché du travail font que le revenu de retraite est relativement plus faible pour les femmes : le revenu de retraite moyen des femmes était inférieur de 34 % à celui des hommes en 2013 (tableau 1).

Tableau 1 : Revenu de retraite privé moyen*, par sexe, personne âgée de 65 ans et plus, Ontario, 2013

Sexe	Revenu de retraite annuel moyen	Nombre
Total	21 000 \$	1 298 600 (100 %)
Homme	25 000 \$	631 000 (49 %)
Femme	16 500 \$	667 600 (51 %)
Écart des revenus de retraite entre les sexes	34%	

Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2013 de Statistique Canada.

Remarque : * Le tableau tient compte du revenu de retraite sans (ou avant) le fractionnement du revenu de retraite.

D. L'écart salarial entre les sexes est pire pour les groupes traditionnellement désavantagés sur le marché du travail

Les écarts salariaux sont plus importants entre les femmes et les hommes qui ont traditionnellement subi des désavantages en matière d'emploi.

Les femmes autochtones gagnent* :

- 18 % moins que les hommes autochtones
- 36 % moins que les hommes non autochtones

Les femmes racialisées gagnent* :

- 19 % moins que les hommes racialisés
- 34 % moins que les hommes non racialisés

Les femmes handicapées gagnent** :

- 16 % moins que les hommes handicapés
- 48 % moins que les hommes sans handicap

* *Enquête nationale auprès des ménages*, 2011, revenus d'emploi moyens, travailleurs à temps plein toute l'année.

** *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2012, tableau CANSIM 115-0023, revenu d'emploi moyen.

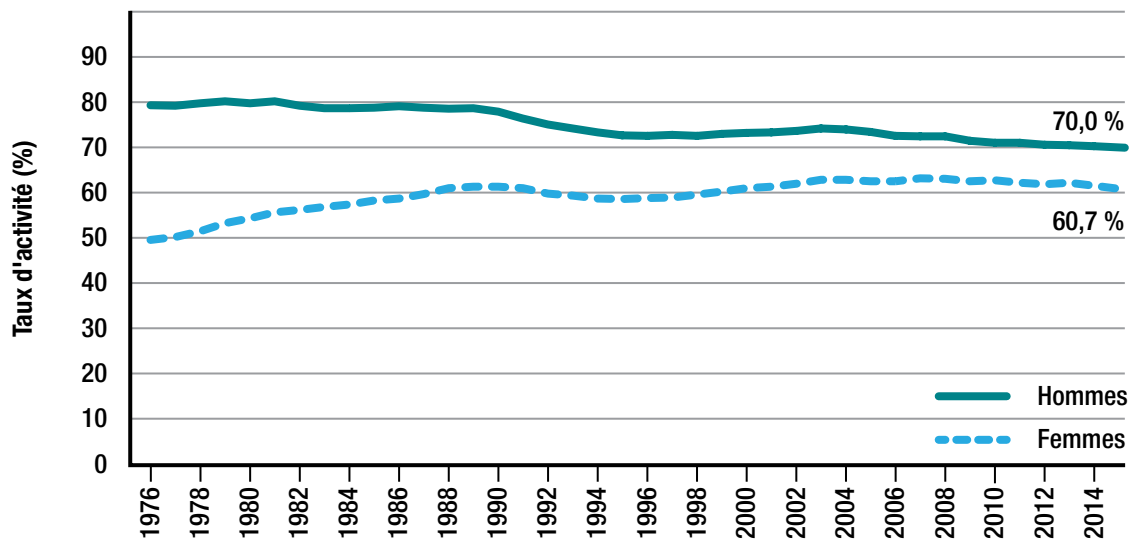
Ces groupes font face à des obstacles qui sont similaires tout en étant différents à ceux auxquels font face les femmes qui ne partagent pas de caractéristiques similaires. Par exemple, combler l'écart salarial entre les sexes parmi les Autochtones peut être davantage lié aux possibilités de faire des études que pour les autres femmes. Les femmes handicapées peuvent être limitées par les faibles niveaux de participation au marché du travail. Cependant, tous les groupes connaissent plus de discrimination lorsqu'il s'agit d'avancement professionnel.

ANNEXE 4 : Les Ontariennes sur le marché du travail

A. La hausse de la participation des femmes au marché du travail, de l'emploi et du niveau de scolarité contribue à combler l'écart

Un certain nombre de changements dans le marché du travail pourraient contribuer à la diminution de l'écart salarial entre les sexes. D'abord, la participation des femmes au marché du travail a augmenté considérablement. Plus d'Ontariennes participent à la population active : 49,6 % travaillaient ou cherchaient un travail en 1976; en 2015, c'était 60,7 %. En 2015, plus de 3,5 millions de femmes faisaient partie de la population active ontarienne (figure 4).

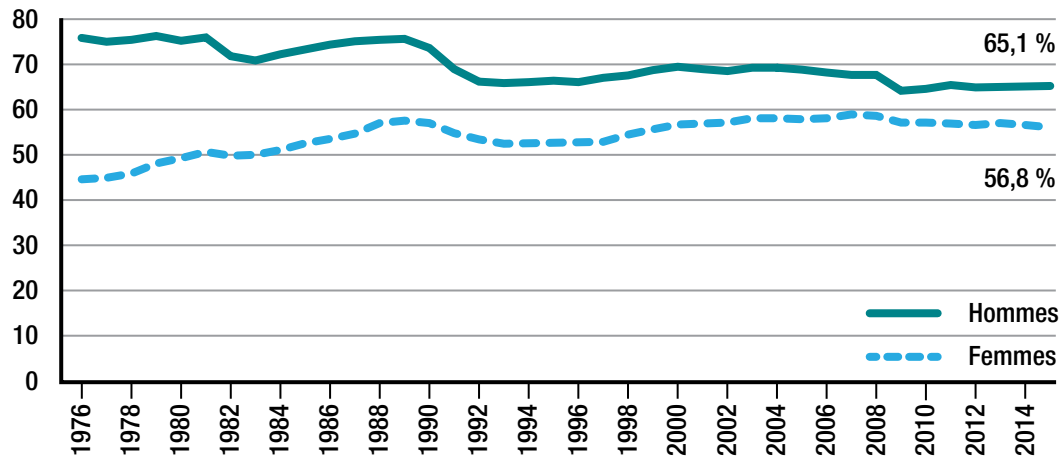
Figure 4 : Taux d'activité, Ontario



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0002, 15 ans et plus

Le taux d'emploi des femmes a considérablement augmenté depuis les années 1970. Les femmes représentent une plus grande proportion des travailleurs également. Au milieu des années 1970, environ deux travailleurs sur cinq étaient des femmes; en 2015, presque la moitié des travailleurs sont des femmes (48 %) (figure 5).

Figure 5 : Taux d'emploi, Ontario



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0002, 15 ans et plus

Les femmes qui ont des enfants sont plus susceptibles d'être employées qu'au cours des décennies antérieures. Cependant, parmi les familles monoparentales, les femmes qui dirigent ce type de famille sont moins susceptibles d'être employées que les hommes qui dirigent ce type de famille (tableau 2).

Tableau 2 : Taux d'emploi par type de famille et la présence d'enfants, Ontario, 2015

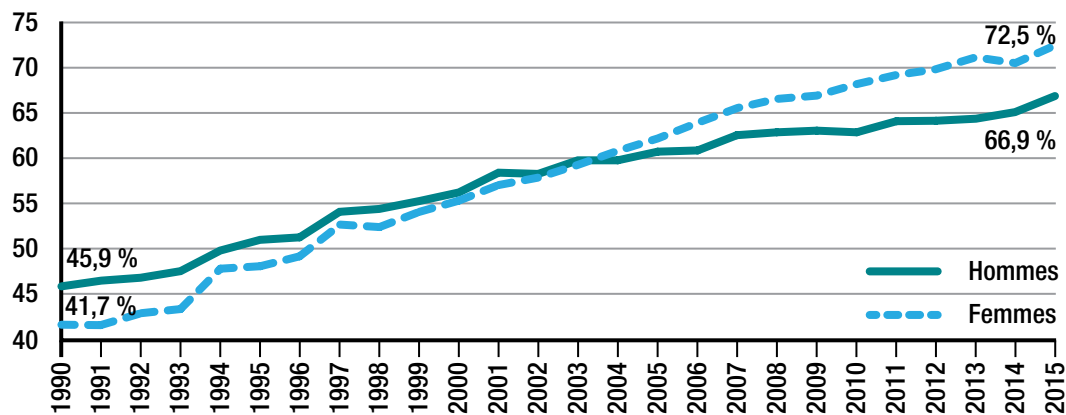
Type de famille	Total, familles	Enfant le plus jeune âgé de moins de 16 ans	Sans enfant âgé de moins de 16 ans*
Total, familles	62,6	73,1	56,8
Femmes au sein de familles monoparentales	61,1	65,4	58,0
Hommes au sein de familles monoparentales	67,9	78,9	65,0

Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Remarque : * Signifie qu'il n'y a pas d'enfant ou que l'enfant le plus jeune est âgé de 16 ans ou plus.

La proportion de femmes et d'hommes âgés de 25 à 54 ans ayant fait des études postsecondaires a augmenté en Ontario au cours des 25 dernières années (figure 6). En 1990, environ 42 % des femmes et 46 % des hommes âgés de 25 à 54 ans avaient terminé des études postsecondaires. Le pourcentage de femmes ayant fait des études postsecondaires a augmenté plus rapidement comparativement aux hommes. En 2015, les femmes en Ontario avaient, en moyenne, un niveau d'études postsecondaires plus élevé par rapport aux hommes (73 % et 67 %, respectivement).

Figure 6 : Proportion de la population âgée de 25 à 54 ans ayant fait des études postsecondaires, par sexe, Ontario, 1990 à 2015



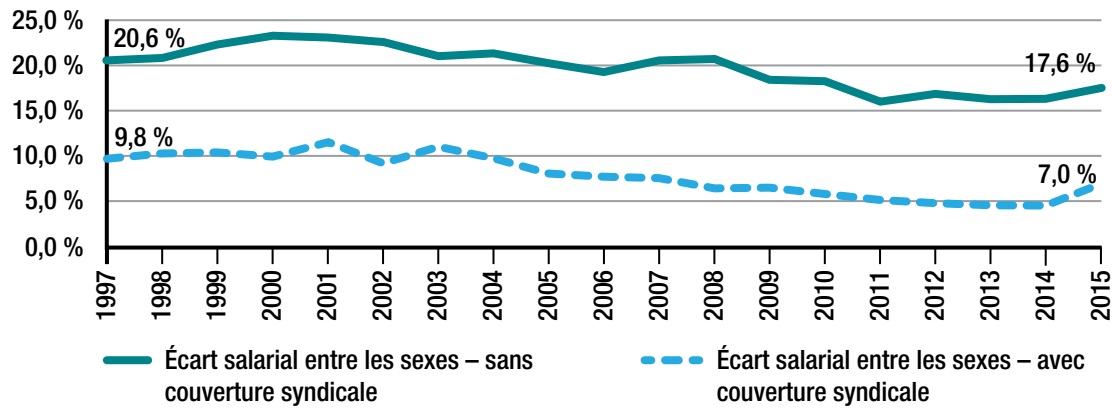
Remarques : Les études postsecondaires comprennent les certificats et les diplômes d'études postsecondaires ou un grade universitaire.

Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 282-0004 de Statistique Canada

B. Les travailleurs qui ont une couverture syndicale connaissent un écart salarial entre les sexes moins important que les travailleurs qui n'en ont pas

Les femmes qui ont une couverture syndicale ont continuellement été confrontées à des écarts salariaux moins importants en Ontario. Bien que l'écart salarial entre les sexes se soit lentement atténué pour les travailleurs qui ont une couverture syndicale et ceux sans couverture syndicale, en 2015, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes était de 18 % pour les travailleurs protégés par un syndicat et de 7,0 % pour ceux qui n'étaient pas couverts par un syndicat (figure 7).

Figure 7 : Écart salarial entre les sexes, couverture syndicale, Ontario



Source : Ministère du Travail de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 282-0074, salaires horaires moyens, 15 ans et plus de Statistique Canada

C. La ségrégation professionnelle persiste

En Ontario, le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail a augmenté pour différentes professions et différents secteurs au fil des ans. Cependant, la distribution de l'emploi des femmes et des hommes dans des professions précises n'a pas beaucoup changé.

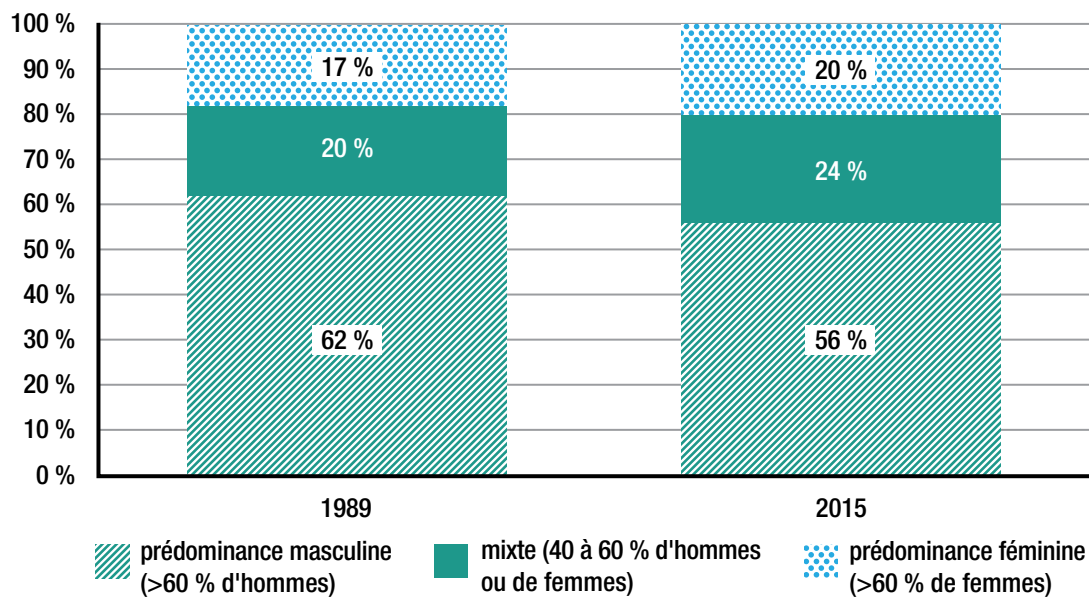
Pour les hommes, la figure 8 montre que le pourcentage d'hommes dans des professions à prédominance féminine (60 % ou plus de femmes), à prédominance masculine (60 % ou plus d'hommes) ou mixtes (40 % à 60 % d'hommes ou de femmes) n'a pas beaucoup changé entre 1989 et 2015⁹². En 1989, 17 % des hommes travaillaient dans des professions à prédominance féminine; en 2015, leur proportion était de 20 %.

La figure 9 montre qu'il n'y a pas de changement significatif non plus entre 1989 et 2015 pour les travailleuses. La proportion de femmes dans des professions à prédominance masculine était de 20 % et 17 % respectivement pour ces années.

Selon l'Enquête sur la population active, 77 % de tous les travailleurs dans les professions de la santé étaient des femmes en 1989 et en 2015, elles étaient 80 %. Les hommes occupaient 93 % de tous les emplois dans les métiers, les transports et la machinerie et les domaines connexes en 2015. Ce pourcentage était de 94 % en 1989.

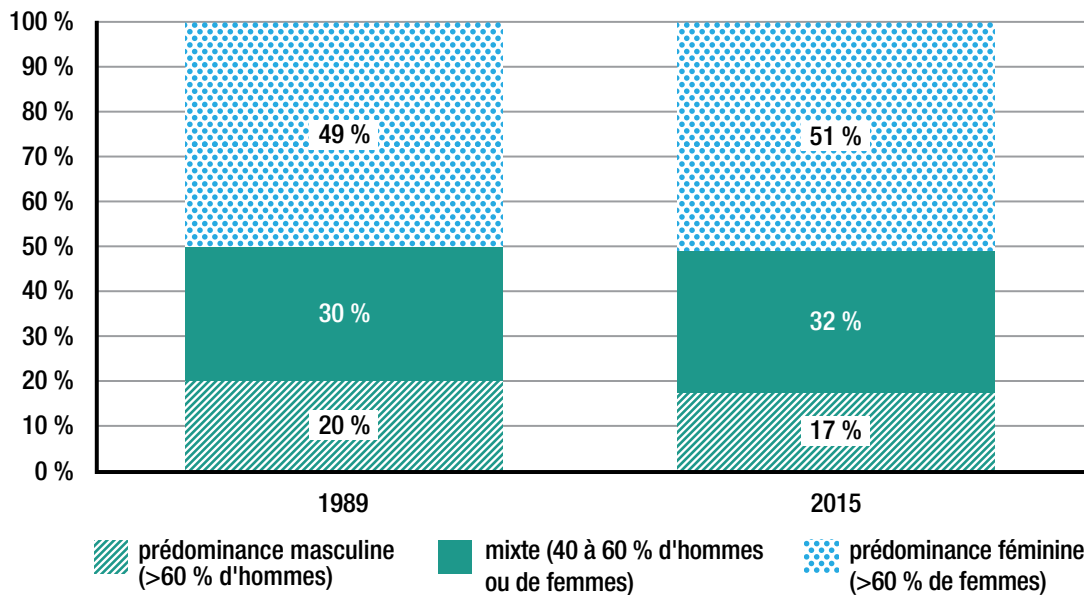
92 *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Union européenne, 2014.

Figure 8 : Pourcentage d'hommes dans des professions à prédominance féminine, mixte et à prédominance masculine, Ontario



Source : Ministère du Travail de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 282-0010 de Statistique Canada

Figure 9 : Pourcentage de femmes dans des professions à prédominance féminine, mixte et à prédominance masculine, Ontario



Source : Ministère du Travail de l'Ontario à l'aide du tableau CANSIM 282-0010 de Statistique Canada

D. Aperçu du marché du travail de l'Ontario

Tableau 3 : Caractéristiques du marché du travail, proportion (%) par sexe, travailleurs âgés de 15 ans et plus, Ontario, 2015

Caractéristique de la population active	Homme	Femme
Taux d'activité	70,0	60,7
Chômage	7,0	6,5
Travailleurs qui occupent de multiples emplois	4,4	6,4
Emploi	65,1	56,8
Emploi à temps plein	87,7	74,1
Emploi à temps partiel	12,3	25,9
Principales raisons du travail à temps partiel		
Soins de ses propres enfants	1,2	11,1
Études	34,7	24,9
Préférence personnelle	25,8	25,8
Conjoncture économique et incapacité à trouver un travail à temps plein	30,1	29,9
Employés du secteur public	16,8	27,6
Syndiqués et (ou) couverts par une convention collective, employés	25,1	28,5
Absence du travail, total des jours perdus par travailleur, employés à temps plein (jours)	6,5	9,4
Principales raisons de l'absence de travail, employés absents une semaine complète		
Propre maladie ou handicap	22,3	18,6
Obligation personnelle ou familiale	6,8	31,1
Vacances	62,3	43,9
Heures de travail habituelles en moyenne, emploi principal (par semaine)	38,4	33,0
Heures de travail habituelles en moyen, tous les emplois (par semaine)	39,1	33,8
Durée d'occupation moyenne (mois)	110,1	102,1
Durée d'occupation moyenne, emploi précédent (mois)*	50,9	51,7

Caractéristique de la population active	Homme	Femme
Employés par taille d'organisation		
Moins de 20 employés	28,5	32,3
De 20 à 99 employés	34,0	33,1
De 100 à 500 employés	22,5	20,7
Plus de 500 employés	15,0	14,0
Trois premiers secteurs par proportion d'emploi	Fabrication (14,7 %)	Soins de santé et services sociaux (20,2 %)
	Construction (12,1 %)	Commerces de détail (12,5 %)
	Commerces de détail (9,6 %)	Services d'enseignement (10,4 %)
Entre l'âge de 25 et de 54 ans	50,1	49,4
Marié(e)	59,8	57,1
Parent seul (enfant le plus jeune est âgé de 17 ans ou moins)	3,0	6,3
Scolarité supérieure à l'école secondaire	62,1	62,9

Source : Ministère des Finances de l'Ontario à l'aide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

* Durée d'occupation maximale limitée à 240 mois.

ANNEXE 5 : Lois pertinentes de l'Ontario

A. À travail égal, salaire égal

En vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario, « à travail égal, salaire égal » est une disposition qui exige que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal quand ils effectuent le même ou essentiellement le même travail dans le même établissement. Un « travail essentiellement semblable » peut être décrit comme un travail qui exige environ les mêmes compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail.

B. Loi sur l'équité salariale

L'équité salariale vise l'égalité des salaires pour un travail de même valeur. La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du salaire. La loi oblige les employeurs à évaluer et à comparer les emplois habituellement exercés par des femmes (catégories d'emplois à prédominance féminine) à des emplois habituellement exercés par des hommes (catégories d'emplois à prédominance masculine) en tenant compte de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail. Quand les emplois sont de valeur égale ou comparable, leur rétribution doit être la même.

C. Droits de la personne en Ontario

Le *Code des droits de la personne* (le « Code ») de l'Ontario interdit les actions qui constituent de la discrimination contre des personnes en fonction de l'un des motifs les protégeant dans un secteur social protégé.

Ces motifs comprennent notamment l'état familial, l'état matrimonial, le genre, l'identité de genre, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), l'orientation sexuelle, un handicap, la race, l'origine, la citoyenneté et l'âge. Les secteurs sociaux protégés comprennent les contrats et l'emploi.

D. Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) est une loi qui énonce un processus pour l'élaboration et l'application

des normes d'accessibilité. Les personnes handicapées et les représentants du secteur collaborent avec le gouvernement pour élaborer les normes.

Les normes d'accessibilité sont des lois que le gouvernement, les entreprises, les organisations sans but lucratif et les organisations du secteur public doivent respecter pour devenir plus accessibles. Elles aident les organisations à repérer et à supprimer les obstacles en vue d'améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées dans cinq domaines de la vie quotidienne :

- les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle aident à supprimer les obstacles pour les personnes handicapées pour qu'elles puissent avoir accès aux biens et aux services;
- les Normes pour l'information et les communications aident les organisations à rendre leurs renseignements accessibles aux personnes handicapées;
- les Normes pour le transport facilitent les déplacements dans la province pour tout le monde;
- les Normes pour l'emploi rendent les pratiques d'embauche et de soutien des employés plus accessibles;
- la Norme pour la conception des espaces publics aide les organisations à rendre accessibles les endroits publics extérieurs nouvellement aménagés et réaménagés.

ANNEXE 6 : Conventions internationales traitant de l'inégalité entre les sexes et de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe

Convention internationale	Principe applicable
La convention n° 100, la <i>Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale</i> de l'Organisation internationale du Travail (OIT)	Favoriser et assurer l'application à tous les travailleurs des principes de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) des Nations Unies	Prendre toute mesure appropriée pour éliminer la discrimination contre les femmes et pour assurer le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.
Déclaration et Programme d'action de Beijing	Réaliser l'égalité entre les sexes dans toutes les sphères de la vie, y compris l'objectif d'éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination professionnelle.

ONU Femmes – Principes d'autonomisation des femmes

Sous-titrés *Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire*, les Principes soulignent l'intérêt commercial des actions des entreprises visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et reposent sur des pratiques commerciales réelles et sur des renseignements recueillis aux quatre coins du monde. Les **Principes d'autonomisation des femmes** visent à donner une orientation quant aux pratiques exemplaires en élaborant un point de vue

sexospécifique à la responsabilité d'entreprise, le rôle du Pacte mondial des Nations Unies et des entreprises dans le développement durable. En plus d'être un guide utile pour les entreprises, les Principes visent à éclairer les autres intervenants, notamment les gouvernements, dans leur engagement auprès des entreprises.

- Principe n° 1 : Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises
- Principe n° 2 : Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination
- Principe n° 3 : Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes
- Principe n° 4 : Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes
- Principe n° 5 : Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing
- Principe n° 6 : Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation
- Principe n° 7 : Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes

