



L'ÉQUITÉ SALARIALE

les femmes, l'emploi et l'économie

*Par Emanuela Heyninck,
commissaire de l'équité salariale de l'Ontario*

L'Ontario fera face sous peu à une importante pénurie de travailleurs qualifiés. Cette situation se présente au moment où les femmes s'inscrivent en plus grand nombre que les hommes dans les universités, le nombre de femmes diplômées est égal ou supérieur au nombre d'hommes dans bien des secteurs et le nombre de femmes au sein de la main-d'œuvre active ne cesse d'augmenter. Tirer profit de la disponibilité de femmes éduquées est une priorité économique pour tous.

De nombreuses études révèlent que la diversité des sexes en milieu de travail influe considérablement sur le rendement d'une entreprise. Des recherches menées aux États-Unis, au Canada et en Europe montrent que les organisations dont l'équipe de direction compte le plus grand nombre de femmes semblent atteindre un meilleur rendement financier que celles dont l'équipe de direction est essentiellement masculine.

L'écart salarial entre les sexes

L'écart salarial entre les sexes, c'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'existence même de cette disparité est la preuve que certains obstacles empêchent les femmes de réaliser leur plein potentiel économique.

L'écart salarial entre les sexes peut être mesuré de diverses façons, mais la plus courante consiste à étudier le salaire des travailleurs à temps plein, à l'année. Les données les plus récentes de Statistique Canada (2011) montrent qu'en Ontario, l'écart salarial entre les sexes est de 26 % pour les travailleurs à temps plein, à l'année. C'est donc dire que pour chaque dollar qu'un homme gagne, une femme ne gagne que 74 cents.

De nombreux facteurs alimentent la disparité salariale, notamment la différence entre les emplois occupés par les hommes et les femmes, les heures travaillées, la syndicalisation, les responsabilités familiales et domestiques, de même que la discrimination systémique.

QU'EST-CE QUE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

L'équité salariale permet de reconnaître qu'historiquement, les femmes et les hommes ont occupé des emplois différents. En général, le travail accompli par les femmes est sous-évalué et, par le fait même, sous-payé. L'équité salariale plaide en faveur d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. L'équité salariale a donc pour objectif de réduire l'écart entre les salaires attribuable à la discrimination sexuelle systémique qui entache les pratiques de paie des employeurs.



Emanuela Heyninck, commissaire de l'équité salariale de l'Ontario

La Loi sur l'équité salariale

En 1987, le gouvernement ontarien a adopté la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi). La Loi s'applique à tous les employeurs du secteur public et à tous les employeurs du secteur privé qui emploient dix personnes ou plus. L'objectif de cette loi est de fournir aux employeurs des outils leur permettant de s'assurer que leurs pratiques de rémunération sont exemptes de discrimination sexuelle et que les personnes qui occupent des emplois traditionnellement féminins ont au moins le même taux de salaire que celles qui occupent des emplois à prédominance masculine. Les employeurs ont cette obligation même si aucun employé n'a déposé de plainte à leur endroit.

Pour respecter les exigences minimales, les employeurs doivent accomplir toutes les activités suivantes pour chacun de leurs établissements :

- Déterminer les catégories d'emploi, notamment s'il s'agit d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine ainsi que le taux de salaire des catégories d'emploi.
- Déterminer la valeur des catégories d'emploi en fonction de certains facteurs comme les compétences, l'effort et la responsabilité qu'exige l'accomplissement du travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il est effectué.
- Effectuer des comparaisons entre toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine ou à prédominance masculine à l'aide de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle (ou pour les employeurs admissibles du secteur public de plus grande envergure, la méthode facultative).
- Rajuster les salaires des catégories d'emploi à prédominance féminine sous-payées de façon à ce qu'ils atteignent au moins ceux versés dans une catégorie d'emploi à prédominance masculine égale ou comparable.
- Veiller à ce que l'équité salariale soit maintenue malgré les changements qui surviennent dans les établissements.

Le Bureau de l'équité salariale offre de nombreux outils en libre-service sur Internet et des lignes directrices pour aider les employeurs à comprendre le processus et les aider à atteindre et à conserver l'équité salariale.

L'analyse de rentabilité de l'équité salariale

L'équité salariale peut mener à l'adoption de pratiques plus objectives en matière de paie.

Le processus d'évaluation des emplois permet de mieux comprendre les postes au sein d'une organisation et de déterminer les points forts, les points faibles et les possibilités d'amélioration de la productivité.

Sa mise en œuvre représente probablement un premier pas vers une stratégie fondée sur la diversité. Ce processus peut révéler d'autres formes de discrimination qui font obstacle à la mobilisation des employés.

Si les employés et les syndicats y participent, il est alors possible pour les employés de mieux comprendre la structure globale de l'entreprise et ses objectifs.

Le respect de l'équité salariale peut se révéler un bon outil de commercialisation pour les entreprises – pour attirer des travailleuses et plaire aux consommatrices, les femmes étant responsables de la majorité des achats familiaux.

Stratégie pour combler l'écart salarial entre les sexes

Depuis peu, il est apparu clairement que l'équité salariale à elle seule ne pouvait pas réduire l'écart salarial entre les sexes et que des mesures additionnelles s'imposaient.

Dans la lettre de mandat remise au ministre du Travail de l'Ontario en 2014, la première ministre a chargé le ministre de diriger l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial. Voici l'extrait pertinent de la lettre : « 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 hommes et les femmes dans le contexte de l'économie du XXI^e siècle. »

Pour lui prêter main-forte dans l'élaboration de cette stratégie, le ministre du Travail a nommé un Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes composé de deux conseillers externes, Linda Davis et D^{re} Parbudyal Singh, de la commissaire de l'équité salariale, Emanuela Heyninck et de la directrice générale de la Stratégie du ministère du Travail, Nancy Austin.

Le rôle du comité est d'examiner la manière dont le rôle des femmes au travail, dans leur famille et dans leur collectivité, est touché par l'écart salarial entre les sexes, de 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, d'évaluer les moyens que le gouvernement, les entreprises, les syndicats, d'autres organismes et les dirigeants individuels peuvent adopter pour travailler en vue de remédier aux conditions et aux obstacles systémiques qui contribuent à l'écart salarial, et de bien saisir d'autres facteurs qui se croisent avec le genre pour aggraver l'écart salarial et déterminer la manière d'aborder ces facteurs.

Pour sonder l'opinion du public, le comité a mené des consultations en appliquant diverses méthodes et en est à l'étape de la présentation au gouvernement de recommandations qui mèneront à l'établissement d'une stratégie en 2016. ■

Joignez-vous à l'ACP le 5 octobre 2016 pour un webinaire gratuit sur l'équité salariale. Visitez paie.ca → **Perfectionnement professionnel** → **Webinaires** pour plus d'informations.

Pour obtenir des renseignements plus précis sur la mise en œuvre de l'équité salariale en Ontario, visitez www.payequity.gov.on.ca

Pour consulter le rapport du ministère du Travail de l'Ontario intitulé *Comblant l'écart salarial entre les sexes* cliquez sur le lien suivant : <https://www.labour.gov.on.ca/french/about/gwg/consultation.php>