

Épisode 5 : Les femmes de couleur dans le milieu de travail

La commissaire Ward: Bienvenue à Équité salariale : des règles de rémunération équitables, où nous explorons des sujets qui portent sur l'économie, l'équité, les femmes, le travail et l'argent.

Je m'appelle Kadie Ward et je suis la commissaire et directrice générale de l'administration de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. Aujourd'hui, je m'adresse à vous avec Seghen Woldai, qui agit à titre de directrice de la mobilisation au sein du conseil de Lean In Canada. Elle va nous parler d'un livre blanc que Lean In Canada compte publier sur l'équité salariale et les femmes de couleur en Ontario. Seghen, bienvenue à notre conversation.

Seghen Woldai : Merci beaucoup de m'avoir invitée. Je suis excitée d'être ici.

La commissaire Ward : Alors, avant d'aborder le rapport que vous préparez, pouvez-vous nous parler un peu de Lean In Canada et de vos efforts pour épauler les femmes?

Seghen Woldai : Alors oui, Lean In Canada. Je vais commencer par dire que Lean In été créé par Sheryl Sandberg. Elle est la directrice des opérations de Facebook, et l'idée derrière le livre, c'est d'inciter les femmes à se pencher vers l'avant à la table. Il a été publié, je ne m'en souviens pas maintenant... sans doute, sans doute il y a longtemps. Aux États-Unis, on a démarré un groupe du genre Lean In, que l'on retrouve dans plusieurs pays maintenant, dont Lean In Canada. Notre objectif consiste réellement à former une communauté de femmes professionnelles qui désirent s'entraider dans le but précis de bâtir une carrière utile et enrichissante.

La commissaire Ward : C'est fantastique! C'est une organisation vraiment merveilleuse, comme vous l'avez mentionné, pas seulement au Canada, mais aux quatre coins du monde. Passons maintenant au rapport que vous préparez. Vous avez donc lancé votre programme de recherche ou votre activité de recherche en vous penchant sur l'équité salariale et les femmes de couleur en Ontario. Pouvez-vous nous raconter comment ce livre a pris forme et nous expliquer pourquoi cette, cette recherche est importante pour Lean In Canada?

Seghen Woldai : Ouais. Alors je pense, voyez-vous, que l'équité salariale pour les femmes en particulier est en tête de liste, je dirais depuis au moins deux décennies, euh, et que cette, cette pandémie l'a véritablement remise à l'avant-plan. Au début de l'année, nous étions toutes réunies au conseil et vraiment, vraiment déconcertées de constater à quel point cette pandémie avait touché les femmes de façon disproportionnée... et je pense que nous avons commencé à parler des difficultés

disproportionnées que les femmes ont éprouvées ou ont dû surmonter dans la foulée de cette pandémie. Nous sentions que nous devions en faire plus, que ce n'était, ce n'était pas suffisant. Nous avons donc déterminé collectivement ce que nous pouvons faire pour attirer davantage l'attention sur ce phénomène, pour renseigner les femmes sur leurs droits, surtout en ce qui concerne l'équité salariale, et ce que les femmes qui tiennent des rôles de direction peuvent faire pour créer un impact dans leur organisation. Le conseil a donc établi deux principes directeurs pour ce genre de programme qui consistent à renseigner les femmes sur leurs droits en matière d'équité salariale et à leur montrer comment revendiquer l'équité salariale pour elles-mêmes et dans la législation. Donc, dans le cadre de cette réflexion plus globale au sein du conseil Lean In Canada, nous nous sommes associées au Bureau de l'équité salariale afin de tenir deux événements conjointement. Le premier était en avril et le second s'est déroulé justement le 18 septembre à l'occasion de la Journée de l'équité salariale. Et la deuxième partie de cette initiative était la rédaction de ce livre blanc, qui était axé sur l'équité salariale et sur les femmes de couleur en particulier. Je crois que c'est un livre important qui vise principalement à éduquer, mais également à conseiller, et nous tenions vraiment, mais vraiment, à ce qu'il soit tactique afin que les femmes dans les rangs intermédiaires, dans les ressources humaines ou dans les rangs supérieurs, y trouvent leur compte. Pour y parvenir, nous avons effectué le plus de recherches possible, et il n'est pas facile de trouver des recherches sur les femmes de couleur et la rémunération, mais nous avons fait de notre mieux avec les données de recherche qui étaient accessibles au Canada et nous avons vraiment reproduit des mesures bien réelles que les gens peuvent puiser dans ce livre, alors nous attendons sa publication avec impatience.

La commissaire Ward : Oui, j'ai vu l'ébauche et elle regorge de renseignements précieux. Et dans l'ébauche, on aborde l'intersectionnalité et son incidence sur l'écart salarial entre les sexes et les femmes marginalisées. Pouvez-vous l'expliquer pour nos spectatrices qui ne connaissent peut-être pas ce concept?

Seghen Woldai : Ouais, bien sûr. Donc, le terme « intersectionnalité » a été ditons « inventé », je pense, par Kimberlé Crenshaw. Je pense que c'était en 1989, si je me souviens bien. Euh, c'est en réalité une illustration ou un terme employé pour illustrer, euh, l'intersection et le chevauchement entre le sexe, la race, la classe ou d'autres caractéristiques individuelles. Et ce que ça signifie vraiment, je veux dire, tandis que les femmes subissent leurs propres formes de discrimination, les femmes qui représentent ensuite d'autres formes d'intersectionnalité, disons les femmes de couleur, les femmes qui font partie de la communauté LGBTQ2S+, les femmes qui ont des incapacités, toutes ces personnes vont subir des formes de discrimination plus graves, un peu comme un effet cumulatif. Euh, et donc lorsqu'il s'agit de l'écart salarial entre les sexes, c'est effectivement plus grave pour les personnes qui font partie de ce groupe

intersectionnel. Pour donner un exemple en parlant seulement d'un dollar pour un dollar au Canada, les femmes gagnent 89 cents pour chaque dollar que les hommes gagnent, mais cet écart s'élargit à 67 cents pour les femmes racisées, à 65 cents pour les femmes autochtones et à 54 cents pour les femmes qui ont des incapacités. C'est presque, c'est la moitié de chaque dollar que les hommes gagnent, alors c'est un concept vraiment important. Et c'est un concept que nous abordons évidemment dans le livre. Euh, ouais... (inaudible)

La commissaire Ward : C'est très important d'en parler et c'est quelque chose qui euh, dans le livre récent sur la main-d'œuvre et les femmes au sein de la population active de Lean In Global, on parlait des personnes qui sont les seules et les seules parmi les seules, donc de l'incidence d'être disons la seule femme de couleur qui fait partie de l'équipe, d'être la seule femme de couleur qui fait partie de la communauté LGBTQ, alors quand on se met à cumuler les couches de la différenciation par rapport à ce qu'on considère être la norme, à tort ou à raison, on commence à avoir des effets sur le genre et l'écart entre les sexes, alors merci d'avoir exposé ce problème dans votre recherche.

Vous mettez, la recherche met également en évidence la différence entre la discrimination directe et indirecte et on cite quelqu'un, dans l'ébauche, qui dit que les pratiques en milieu de travail qui sont discriminatoires envers les femmes de couleur sont souvent systémiques, indirectes et difficiles à repérer. Pouvez-vous expliquer la différence entre la discrimination directe et indirecte et pourquoi il est si important de l'aborder ou du moins de la mettre en lumière dans vos recherches?

Seghen Woldai : Ouais, voyez-vous, je crois que quand les gens pensent à la discrimination, ils s'arrêtent souvent à la discrimination directe. C'est le, c'est le comportement, c'est le commentaire, ce sont les comportements ou les règles ou les politiques très directs, je veux dire, envers peut-être une race, une nationalité, un sexe, un âge, une relation, une orientation sexuelle en particulier, et la liste continue. Et elle peut réellement prendre différentes formes, je veux dire le patriarcat qui fait de la discrimination envers le sexe, le racisme envers la race, l'homophobie envers l'orientation sexuelle, c'est, ça c'est la forme la plus évidente à laquelle les gens pensent. Les formes indirectes sont plus subtiles. L'exemple qui me revient souvent à l'esprit est une politique ou une organisation indirecte, et je mets l'audience au défi de réfléchir à ceci : Si vous avez une politique qui s'applique à tout le monde de manière égale dans votre esprit, vous pouvez penser, à titre de dirigeant, qu'elle ne peut pas être discriminatoire puisqu'elle s'adresse à tout le monde. Mais si cette politique met seulement une caractéristique protectrice dans un état d'infériorité, elle pourrait être une forme de discrimination indirecte. Par exemple, si votre politique exige que les gens travaillent pendant le Shabbath, cette exigence peut être égale pour tout le monde et vous pouvez vous dire que c'est un traitement équitable, mais pas nécessairement, car

il y a un groupe de personnes en particulier qui va être visé, qui ne peut pas travailler pendant le Shabbath. C'est donc un exemple de ce que c'est, c'est difficile car dans votre esprit, elle traite tout le monde sur un même pied d'égalité, mais est-ce que c'est équitable? Est-ce que c'est juste? Mettez-vous des gens dans une situation d'infériorité en procédant de cette façon? Et il est incroyablement important d'aborder ces questionnements. Quel genre de culture entretenez-vous au travail si un groupe particulier considère, voyez-vous, être victime d'une discrimination, directement ou indirectement? Il est donc vraiment important que les organisations essaient de penser différemment sur ce que la discrimination signifie pour elles. Ce n'est pas la discrimination flagrante, qui est tout aussi importante, il ne faut surtout pas l'ignorer. Les cas de discrimination indirecte sont ceux qui passent inaperçus, auxquels on ne pense pas, et qui doivent être à l'avant-plan.

La commissaire Ward : Ouais, merci de le mentionner et de donner des exemples. Nous savons, grâce à nos recherches sur l'écart salarial entre les sexes et aux discussions que nous avons eues dans le cadre de cette série, et nous en avons probablement parlé avec votre, votre public Lean In, qu'environ le tiers de l'écart salarial entre les sexes demeure inexplicé. Nous avons une idée de ses causes et la partie inexplicée (ouvrez les guillemets, fermez les guillemets) est absolument liée à des préjugés inconscients ainsi qu'à différentes formes de discrimination indirecte et nous savons que le gouvernement se penche là-dessus. Comment Statistique Canada peut-il commencer à recueillir des données sur ces formes inconscientes et indirectes de discrimination et de préjugés afin que nous puissions mieux comprendre non seulement l'écart salarial entre les sexes, mais les autres écarts dans la société, et rendre la société plus juste et équitable et, comme vous l'avez dit, équitable pour toutes les différences à tous les niveaux.

Seghen Woldai : Bien, nous avons un pays diversifié et je pense qu'il est temps de commencer à penser autrement, surtout devant cette pandémie qui, si elle nous a appris quelque chose, de vraiment réfléchir différemment à notre façon de diriger les organisations et à ce que nous voulons faire de notre avenir.

La commissaire Ward : Absolument. Absolument. Donc, je sais que vous poursuivez vos recherches pour le livre au moment de notre enregistrement. Elles seront peut-être terminées d'ici la diffusion; nous allons inclure un lien, c'est certain. En tout cas, nous allons faire la promotion du, du livre, mais quelles sont quelques-unes des mesures potentielles ou des recommandations auxquelles vous songez déjà et qui devraient figurer, selon vous, dans le rapport final, que les membres du public peuvent prendre, prendre, prendre, pour faire partie de la solution?

Seghen Woldai : Ouais, certainement. Alors, nous en avons quelques-unes, je dirais, euh, voyez-vous, lorsqu'il est question des préjugés. Je veux dire, la première chose,

c'est, appelons, appelons un chat un chat. Nous en avons tous et nous devons les reconnaître, les confronter et faire de notre mieux, en tant que personnes, en tant que Canadiennes, en tant que fières Canadiennes, pour les confronter tête première. Et cela consiste, en partie, voyez-vous, pour beaucoup d'organisations, à offrir des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Ça fait partie du strict minimum que l'on peut offrir et du strict minimum que vous, en tant que personne au sein de cette organisation, devriez, devriez, devriez faire. À tout le moins, assistez à ces formations, ouvrez vos yeux, ouvrez vos oreilles et essayez d'en absorber autant que vous pouvez. Je suis allée à une formation récemment et, voyez-vous, le simple fait d'être dans l'espace, je pensais que j'étais consciente, mais j'en ai quand même appris des tonnes et je me suis aperçue que j'ai vraiment un dialogue interne dur sur la manière dont je veux procéder dans mon, dans mon style de communication et dans ce que je dis quand je ne parle pas, des choses comme ça, alors il y faut y assister. Si vous êtes un leader dans l'organisation, assurez-vous que ces initiatives ne soient pas performatives. Elles doivent être continues. Elles ne sont pas, voyez-vous, une fois par année quand quelque chose qui se passe dans les médias nous amène à décider que nous voulons les installer dans une organisation. Assurez-vous d'embaucher des employés ou de nommer des comités qui sont représentatifs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et de ne pas seulement embaucher des employés ou nommer des comités qui semblent diversifiés. Voyez-vous, répartissez la richesse et veillez à ce que les personnes qui sont passionnées par le poste vacant se sentent accueillies et à ce qu'elles soient ouvertes et disposées à assumer ces, ces rôles. L'autre chose que j'aimerais dire, c'est ce qui entoure les politiques d'embauche. Donc, assurez-vous que vos politiques d'embauche soient justes, transparentes et équitables et songez à vos façons de faire qui le sont. Il y a des tas d'applications, de programmes, de processus qui peuvent être mis en place pour faire en sorte que vos processus liés aux RH vous incitent, voyez-vous, à retirer le nom des candidats, à éliminer les préjugés inconscients lorsque vous étudiez des candidatures. Assurez-vous que les personnes qui examinent ces candidatures sachent reconnaître un préjugé inconscient dans le processus d'embauche et à ce qu'elles en soient conscientes lorsqu'elles épluchent des candidatures. N'oubliez pas de révéler les fourchettes salariales dans vos avis d'emplois vacants. Cette marque de transparence peut être énorme, car si vous demandez aux candidats quelles sont leurs attentes salariales, vous les forcez à les diminuer de façon exagérée s'ils ont désespérément besoin d'un emploi et ça peut vraiment être particulièrement néfaste pour les personnes marginalisées, surtout pour les femmes et les femmes de couleur, qui ont été très nombreuses à perdre leur emploi pendant cette pandémie et qui tentent maintenant de retourner sur le marché du travail. Et qui sont déjà confrontées à un plus grand nombre d'obstacles dans leur recherche d'emploi. Je dirais, voyez-vous, à une plus grande échelle, financez la recherche intersectionnelle si votre organisation est en mesure de le faire. Encouragez les

commerces et les entreprises qui appartiennent à des femmes de couleur. Augmentez le financement pour euh, les postes dans la fonction publique. Je sais bien que nous n'avons pas eu la chance d'en parler aujourd'hui, mais dans notre livre en tout cas, nous avons souligné les défis engendrés par les emplois peu rémunérés dans lesquels les femmes se retrouvent ou sont poussées par la société, ces emplois qui exigent de la bienveillance et de la compassion et qui ont tendance à être axés sur les soins de santé et l'éducation. Tandis que les hommes, comme vous le savez, sont souvent orientés vers la construction, les services publics, des domaines comme ceux-là. L'un des défis sur lesquels je, voyez-vous, nous en tant qu'organisation, devrions nous pencher, c'est le secteur privé. Allons-nous leur demander de prendre les devants en divulguant les salaires publiquement? C'est, ce n'est pas exigé par la loi, mais le secteur privé pourrait peut-être établir la norme en faisant ce premier pas et en divulguant les salaires privés, du secteur privé. Et je pense que la dernière chose dont les femmes ont besoin, comme nous l'avons déjà dit, pour avancer dans la société et dans les organisations, c'est du soutien à la maison. Donc, en encourageant les hommes à se pencher vers l'avant eux-mêmes, à se pencher, voyez-vous, dans le milieu de travail et à revendiquer l'égalité pour, pour, pour les femmes, voyez-vous, en adoptant les mesures dont je viens de vous faire part, mais aussi à la maison. En prenant les devants pour les tâches ménagères, en les partageant de façon équitable, et en faisant de leur mieux pour épauler leur partenaire ou leur famille dans la mesure du possible afin que les femmes aient l'espace dont elles ont besoin pour se concentrer sur leur carrière et pour donner le meilleur d'elles-mêmes au bureau. Ce sont donc quelques-unes des mesures auxquelles nous avons au moins commencé à réfléchir et que vous allez sûrement découvrir lorsque le livre paraîtra le mois prochain ou dans ces eaux-là. Nous sommes excitées de, de partager davantage, et nous avons hâte d'entendre les réflexions des gens.

La commissaire Ward : C'est une liste exceptionnelle de recommandations très tangibles, réalisables et réelles que les gens, les personnes peuvent suivre et j'aime que vous ayez abordé non seulement ce que les gestionnaires des entreprises peuvent faire, mais aussi les gens, les gens qui sont dans des relations ou les gens qui ont des relations ou des amis ou des collègues positifs. Comme ce rapport semble contenir une foule de recommandations profondes, nous allons dire à nos spectatrices qu'elles peuvent se rendre sur leanincanada.com seulement pour en apprendre davantage sur l'organisation et pour suivre ce rapport.

Seghen Woldai : Absolument, c'est certain, et si vous vous inscrivez à notre liste d'adresses, vous serez parmi les premières personnes à obtenir le livre lorsqu'il sera publié et c'est, nous l'espérons, exactement ce que les gens ressentent. Qu'il y a des recommandations tactiques, que nous voulions vraiment éviter les recommandations de haut niveau, voyez-vous, et les rendre les plus tactiques possible. Nous voulons que les

personnes terminent cet article, qu'elles le lisent et qu'elles aient une stratégie pour le lendemain. Nous pensons que nous pouvons améliorer les choses immédiatement et que, oui, il y a beaucoup de pain sur la planche à long terme, des changements systémiques réels à apporter, mais des petits changements aussi. Les petits changements peuvent parfois devenir grands, surtout lorsqu'ils s'accumulent d'une personne à l'autre et au fil du temps. Alors, j'espère que les gens vont trouver le livre utile en le découvrant et j'ai hâte d'entendre vos réflexions.

La commissaire Ward : Il l'est absolument. Merci mille fois de m'avoir accompagnée aujourd'hui et de nous avoir fait part des perspectives ainsi que des recommandations préliminaires dont vous disposez. Nous avons hâte d'en faire part à notre audience.

Seghen Woldai : Merci beaucoup, Kadie. Ce fut un plaisir.