****

**Ep1: What is the Gender Wage Gap?**

**INTRODUCTION :**

**Kadie Ward (KW) :** Bienvenue à la deuxième saison de la série « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! », une série de six épisodes dans laquelle on cherche à démasquer les facteurs invisibles de la disparité salariale entre les sexes. Mon nom est Kadie Ward, je suis commissaire à l’équité salariale et directrice générale de l’administration, soit DGA, à la Commission de l’équité salariale de l’Ontario. Joignez‑vous à moi et à mes invités exceptionnels pour examiner comment les femmes sur le marché du travail sont toujours victimes de multiples préjugés et ce qui peut être fait pour y faire face et y remédier. Apprenons ensemble ce que nous pouvons faire pour parvenir à l’égalité salariale.

**KW** **:** Aujourd’hui, nous rencontrons Paulette Senior, présidente et directrice générale de la Fondation canadienne des femmes. Elle a consacré sa carrière à donner aux femmes et aux jeunes filles des moyens de surmonter les obstacles et de réaliser leur plein potentiel. Paulette a reçu de nombreux prix au fil de sa carrière et elle est devenue l’une des leaders et conférencières les plus respectées au Canada. Paulette, je vous remercie d’être ici aujourd’hui afin de nous faire part de vos réflexions.

**Paulette** **Senior** **(PS)** **:** Merci, Kadie, de m’avoir invitée et merci d’aborder cette question.

**KW** **:** Il s’agit en effet d’un sujet important. Je sais que vous savez très bien que les écarts entre les hommes et les femmes en général varient considérablement, et que c’est aussi le cas des écarts salariaux entre les sexes. Ce sont des questions très complexes et le travail que vous effectuez au sein de la Fondation canadienne des femmes soutient activement des activités qui font la promotion de l’égalité et de la justice entre les hommes et les femmes dans une mesure très vaste. Parler de l’écart salarial entre les sexes et plaider pour qu’il soit comblé est l’une de ces activités. C’est pourquoi je suis très enthousiaste à l’idée de vous parler aujourd’hui. Pouvez‑vous nous dire en quoi l’écart salarial entre les sexes est un indicateur d’inégalités plus vastes entre les hommes et les femmes?

**PS** **:** Bien sûr. Je pense qu’il est très important que nous comprenions l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes et que nous nous efforcions d’y mettre fin, car les revenus sont un facteur déterminant du bien‑être économique au Canada. On ne peut nier ce fait. L’écart salarial entre les hommes et les femmes est donc enraciné dans des croyances patriarcales de longue date concernant la valeur du travail des femmes et leur contribution à la société. Et je dirais qu’étant donné que nos systèmes sociaux et économiques ont été construits sur ces croyances, ils ont tendance à persister en tant qu’obstacles systémiques. Ce sont donc en quelque sorte des obstacles de longue date qui doivent être supprimés.

Je dirais également que l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes est directement lié à d’autres écarts économiques entre les sexes, comme vous l’avez mentionné précédemment. Il s’agit notamment des lacunes que nous constatons dans certains domaines d’étude et de travail et du côté des occasions d’avancement professionnel, ainsi que le temps que notre société et notre économie attribuent à ce que nous connaissons tous aujourd’hui, à savoir les tâches familiales et domestiques non rémunérées.

**KW :** En effet, oui.

**PS** **:** Je peux préciser un peu plus. Selon moi, il est intéressant de voir que l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes continue à susciter autant de débats, et il est difficile de comprendre pourquoi il y a un désaccord à ce sujet. De nombreuses personnes qualifient cette inégalité de mythe et affirment qu’il n’est que le résultat des décisions prises par les femmes. Si vous me le permettez, j’aimerais m’expliquer un peu plus en détail.

**KW** **:** Je vous en prie.

**PS** **:** Prenons, par exemple, le fait d’avoir des enfants au milieu de sa carrière, les décisions que prennent les femmes de réduire leurs heures de travail et de passer plus de temps à s’occuper des enfants sans être rémunérées, ou le fait que certains hommes et certaines femmes ne choisissent pas de travailler dans les domaines les plus lucratifs. Ce sont là quelques‑unes des croyances qui ont été popularisées. Cependant, ce que les recherches montrent, c’est qu’il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, même lorsqu’on contrôle le nombre d’heures travaillées, et que ces écarts existent au sein d’une même profession. En fait, ces écarts de rémunération sont également présents chez les femmes qui n’ont pas d’enfant.

**KW** **:** Ce sont là d’excellents faits pour briser ce mythe, n’est-ce pas?

**PS** **:** Exactement. Il est important de déconstruire le mythe, sinon il perdurera.

**KW :** Tout à fait. Merci pour cet aperçu. Nous aborderons plus tard dans la série la question des soins non rémunérés et l’incidence économique injuste qu’a ce phénomène sur les femmes en termes de potentiel de revenu. Je vous remercie donc de l’avoir souligné tôt, car il s’agit d’un élément essentiel de l’écart salarial entre les hommes et les femmes.

**PS** **:** Absolument.

**KW** **:** Et c’est lié à la sous‑évaluation du travail des femmes en général.

**PS** **:** Et cela perpétue également les opinions traditionnelles sur la division du travail. C’est un élément qui mène à tout cela.

**KW** **:** Oui, l’économie est basée sur le travail non rémunéré, ce qui est normal. Il y a des tâches non rémunérées qui doivent être accomplies, mais qui incombent de manière disproportionnée aux femmes. C’est un sujet que nous allons aborder et nous aurons probablement une conversation pour y donner suite, Paulette, parce que c’est un sujet important. Je voudrais revenir sur l’écart salarial entre les hommes et les femmes et parler des différentes façons de mesurer cet écart. Au Bureau de l’équité salariale, nous utilisons le salaire horaire moyen, pour lequel il y a actuellement un écart de 12 % au Canada, ainsi que la rémunération annuelle moyenne, à l’égard de laquelle on observait un écart de 27 % en 2020. Il s’agit des données les plus récentes dont nous disposons. Comme vous le savez, nous avons déjà eu des conversations sur la façon dont l’écart varie; vous obtiendrez des chiffres différents selon la façon dont vous le mesurez. Les résultats varient également d’un secteur à l’autre. Nous avons effectué des analyses sectorielles très intéressantes et nous avons constaté en 2021 que l’écart salarial entre les hommes et les femmes dans les secteurs des services publics n’était que de 2 %, ce qui est très bien. Cependant, l’écart salarial dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques atteignait 20 %. Nous regardons les moyennes, mais lorsque nous regardons plus en détail les divers secteurs, c’est une autre histoire. Vous pourriez peut-être nous en parler également, parce que nous savons que le tout est réparti à l’échelle des secteurs et que l’écart salarial entre les hommes et les femmes est plus important pour les personnes qui sont confrontées à de multiples barrières intersectionnelles. Pouvez‑vous nous faire part de ce que vous avez appris à ce sujet?

**PS** **:** Absolument. J’aime beaucoup ce que vous avez souligné. Cela met en évidence la raison pour laquelle il est important d’avoir des données désagrégées et d’aller plus loin dans l’analyse pour ainsi voir la différence entre les secteurs d’activité, soit de 2 % à 20 %. Il est donc important d’aller encore plus loin, et je vous remercie de l’avoir souligné. De plus, pour ajouter à tout cela, ce que les données nous apprennent est que l’écart salarial entre les hommes et les femmes se creuse pour les personnes qui sont confrontées à ce que nous appelons des formes intersectionnelles de discrimination. Par exemple, l’écart est plus vaste pour les femmes qui vivent avec un handicap, pour les femmes autochtones, pour les femmes noires et racisées, ainsi que pour les femmes nouvellement arrivées. Ce n’est qu’au cours des dernières années, et grâce à la collecte de données ventilées, que nous sommes parvenus à comprendre ce type d’inégalités persistantes. Nous avions entendu les histoires, mais nous n’avions pas de données jusqu’à tout récemment. Pour moi, cela démontre que les formes systémiques de discrimination aggravent les réalités économiques et les obstacles auxquels les femmes en général sont confrontées, et rendent encore plus difficile la possibilité de gagner décemment sa vie et de mettre fin aux cycles générationnels de la pauvreté.

Nous l’avons également constaté lors de la pandémie, n’est‑ce pas? Nous pouvons établir un lien avec le fait qu’une part disproportionnée des femmes effectuant le travail essentiel de première ligne étaient des femmes racialisées et immigrantes travaillant dans l’économie des soins. Nous l’avons vu très clairement et, selon moi, c’est incontestable. Je parle ici des préposées aux services de soutien à la personne, des aides‑infirmières et des aides‑soignantes; ces personnes dont nous dépendons pour répondre à nos besoins quotidiens, au‑delà des médecins et des autres professionnels de la santé. Je pense que cette représentation disproportionnée est liée à la politique d’immigration de longue date du Canada. Il s’agit de celles d’entre nous dont les ancêtres ont immigré au Canada. Je pense entre autres à ma mère et à bien d’autres personnes. Il est question de la politique d’immigration du Canada, de la sous‑évaluation et de la sous‑rémunération du travail dans le secteur des soins et du travail des femmes racialisées et immigrantes. Pour moi, il s’agit donc d’une preuve évidente des différences entre les écarts salariaux. Il ne s’agit pas seulement du fait que les gens sont racialisés. Il s’agit également d’établir un lien avec les obstacles systémiques qui existent depuis longtemps dans notre pays et qui nous ramènent en quelque sorte à reconnaître l’histoire et l’héritage de questions telles que le colonialisme, le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, entre autres choses, qui continuent d’imprégner notre société et la façon dont nous sommes structurés.

**KW** **:** Bien sûr, et je suis contente que vous ayez introduit cette perspective de la politique d’immigration dans la conversation, car je n’ai pas entendu beaucoup de conversations à ce sujet. Nous savons que les nouveaux arrivants et les immigrants en général, mais surtout les femmes immigrantes, sont confrontés à de nombreux obstacles sur le marché du travail. Cependant, nous n’avions pas vraiment fait le lien avec la politique et la manière dont nous choisissons les types de travailleurs que nous laissons entrer, pourquoi et comment. Il s’agit donc d’une question très importante à soulever. C’est une question que le gouvernement fédéral devrait se poser. Je n’avais pas entendu parler de ce lien et je vous remercie de l’avoir introduit dans la conversation. C’est quelque chose que nous devons certainement explorer, vous savez, pour répéter qu’il est important d’utiliser des données et de recueillir des données. Je sais que vous et votre équipe faites un excellent travail à cet égard. Pour aller un peu plus loin, vous savez que dans cette série, nous allons aborder certains des préjugés cachés derrière la persistance de l’écart salarial entre les hommes et les femmes. Je voudrais donc vous questionner un peu sur les préjugés plus vastes que vous voyez et qui servent à maintenir cet écart. Je sais que vous avez effleuré le sujet, mais au cours des 20 dernières années au Canada, l’écart s’est réduit de 7 %. Les choses ont lentement progressé.

**PS** **:** C’est très, très lent.

**KW** **:** C’est très, très lent, en effet. Cela décrit mieux la situation. Et nous savons que certains de ces changements peuvent s’expliquer par l’évolution de la dimension hommes‑femmes au sein de la main‑d’œuvre, à savoir que davantage de femmes occupent des fonctions traditionnellement dominées par les hommes. Certaines analyses montrent pourquoi, mais 70 % de l’écart reste inexpliqué, ce qui est énorme. Nous pouvons montrer que la répartition des hommes et des femmes dans les emplois évolue, que la proportion d’hommes dans les emplois syndiqués diminue, ce qui entraîne une baisse de leurs salaires et explique pourquoi l’écart se réduit. Ce n’est donc pas nécessairement une bonne raison. Alors, de quelle façon la Fondation canadienne des femmes s’y prend‑elle pour catégoriser, comprendre ou étudier les aspects inexpliqués de l’écart salarial entre les hommes et les femmes?

**PS** **:** Eh bien, je pense que le fait qu’ils soient inexpliqués exige qu’on en trouve la cause, très franchement. Ainsi, lorsque nous examinons les facteurs inexpliqués qui sont à l’origine de l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes, il existe quelques grands thèmes que j’aimerais aborder brièvement. L’un d’entre eux est lié aux rôles et aux choix en ce qui a trait à la prestation de soins. Les recherches montrent donc qu’il y a généralement des répercussions sur le salaire des femmes qui ont des enfants, tandis que les hommes tirent profit de la paternité. C’est intéressant. La majeure partie de l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le monde se creuse au moment de la naissance du premier enfant. Selon une étude réalisée par Kaplan en 2018, c’est même vrai dans certaines des sociétés les plus égalitaires du monde, comme celles de la Scandinavie. En outre, l’écart de rémunération lié à la maternité persiste pendant au moins cinq ans après que les femmes eurent repris le travail à la suite de la naissance d’un enfant. Imaginez qu’il vous faille attendre cinq ans avant de pouvoir revenir au point où vous étiez, ou avant de pouvoir rattraper les autres qui sont allés de l’avant. Les hommes ne sont pas soumis à de telles pénalités lorsqu’ils deviennent pères. En fait, ils ont tendance à voir leurs revenus augmenter. La RBC a publié un rapport à ce sujet, dans lequel on se demande si cela est dû au fait que les employeurs considèrent les pères comme étant plus travailleurs ou plus dévoués que ceux qui n’ont pas d’enfant; la question reste à débattre. En effet, il s’agit là d’une question qui mérite probablement d’être étudiée de manière plus approfondie. Il n’en reste pas moins que les répercussions de la parentalité sur une carrière se font sentir en grande partie par les femmes. Et même lorsque les enfants ont grandi, les mères continuent de subir des pertes de revenus liées à la prise en charge de proches âgés. Il s’agit donc de femmes appartenant à la « génération sandwich ». Compte tenu du vieillissement rapide de la population canadienne, je pense qu’il y a lieu de s’inquiéter. Et puis, bien sûr, puis‑je aborder une autre catégorie?

**KW** **:** Oui, absolument.

**PS** **:** Il s’agit en quelque sorte d’aspects inexpliqués liés aux normes et aux valeurs sociales du lieu de travail. De nombreux lieux de travail accordent beaucoup de valeur aux personnes qui ont la capacité de travailler selon des horaires traditionnels, qui peuvent se rendre au bureau tous les jours, qui travaillent le plus d’heures, qui sont disponibles en tout temps et qui peuvent se déplacer pour leur travail. Nous savons également qu’il s’agit là de caractéristiques communes à ceux qui sont considérés comme aptes à exercer des fonctions de gestion ou de direction. Cet état d’esprit contribue aux décisions liées à l’embauche, au salaire et aux promotions, ce qui a une incidence évidente sur les femmes qui recherchent des options de travail flexibles, compte tenu de toutes les responsabilités qu’elles doivent assumer du côté des soins aux personnes. Cela signifie également que les femmes, en quelque sorte, sont plus susceptibles de douter de leur capacité à occuper certains postes ou à diriger parce que ces postes demandent du travail à distance et qu’elles doivent réfléchir à la manière de relever ces défis, étant donné que ces normes ont déjà été établies comme étant associées à la mobilité ascendante, par exemple.

**KW** **:** Il y a plusieurs partis pris, comme les préjugés envers les parents, la perception de la mère par rapport au père sur le marché du travail et le niveau d’engagement au travail. C’est énorme et c’est extrêmement important.

**PS** **:** Oui. Cela place vraiment les femmes dans des situations impossibles. Je me souviens d’avoir entendu des histoires de femmes qui sont maintenant à la retraite, mais qui ont eu l’occasion de se comporter comme des hommes, pour ainsi dire. Par exemple, être plus agressives, compétitives et prendre des risques sur le lieu de travail. Les hommes en tirent profit, tandis que les femmes qui agissent de la sorte et adoptent ces traits sont pénalisées pour s’être comportées d’une manière qui, selon les stéréotypes établis, n’est pas féminine. Cela indiquerait donc que les femmes se trouvent souvent dans des situations impossibles, où le fait d’accepter un salaire faible perpétue un statu quo, alors que le fait de demander une augmentation ou de s’affirmer peut être utilisé contre elles.

**KW :** En effet. Il y a donc un processus de socialisation quant au type de comportement attendu des hommes et des femmes sur le lieu de travail, ce qui contribue à perpétuer le comportement même, n’est‑ce pas? Comme vous le dites, les femmes sont dans une position impossible : elles se conforment ou consentent parce qu’elles savent que les conséquences sont potentiellement pires dans le cas contraire.

**PS** **:** C’est exact.

**KW** **:** Merci d’en avoir donné un aperçu. Il est utile d’amener les gestionnaires, les chefs d’entreprise et les professionnels en général à réfléchir à la manière dont ces préjugés peuvent s’infiltrer dans leurs propres décisions et comportements. C’est la raison pour laquelle nous avons ces conversations.

**PS** **:** Hmm hmm. C’est très important.

**KW** **:** Pour conclure, je voudrais répondre à une question d’une façon qui comporte de nombreuses dimensions morales, économiques, sociales, et ainsi de suite. Votre travail est essentiel dans ce domaine et je voudrais savoir pourquoi il est si important de combler l’écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous avons constamment cette conversation. Vous et moi, nous sommes convaincues, nous croyons en la cause. Mais pourquoi est‑il si important de continuer à s’efforcer d’atteindre cet objectif?

**PS** **:** Tout d’abord, je ne pense pas que nous devrions nous arrêter, même si nous avons dit qu’il s’agissait d’une progression très, très lente, comparable à la formation d’un glacier, mais je ne devrais peut‑être même pas parler de la sorte, car nous sommes confrontés à des problèmes liés aux changements climatiques… Bref, je ne pense pas seulement qu’il est important, mais bien qu’il est urgent de combler l’écart salarial entre les hommes et les femmes. C’est l’une des causes profondes de la pauvreté liée au sexe. C’est ce que nous constatons dans le cadre du travail que nous effectuons à la Fondation canadienne des femmes. Au Canada, les femmes sont plus vulnérables aux faibles revenus que les hommes, en partie à cause de l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Je vais vous présenter ce qui se passe pour les femmes tout au long de leur vie en ce qui concerne l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Nous savons qu’il a une incidence à tous les stades de la vie. Les recherches montrent que cet écart concerne aussi les filles qui occupent des emplois d’été. Je crois que ce sont les Guides du Canada qui l’ont souligné dans leur étude. Il concerne les femmes, les étudiantes du niveau postsecondaire qui quittent souvent l’école avec des dettes à rembourser et des revenus moindres pour le faire. Et il contribue à un écart de 22 % entre les hommes et les femmes quant à la pension, ce qui est énorme. Les femmes partent à la retraite avec seulement 80 % de la pension des hommes, environ. Dans l’ensemble, il s’agit donc d’une vie d’inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Cela signifie que les femmes, démesurément, prennent leur retraite dans une situation d’insuffisance financière, et parfois même dans la pauvreté. Étant donné que les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes et qu’elles doivent subvenir à leurs besoins à un âge avancé, il est essentiel de s’attaquer à ce problème.

**KW** **:** Oh, absolument.

**PS** **:** J’aimerais souligner autre chose. Une raison essentielle de s’attaquer à l’écart salarial entre les hommes et les femmes est que nous savons que la pauvreté et la violence fondée sur le sexe sont étroitement liées. D’après le travail que nous effectuons et que nous soutenons dans tout le pays, le risque de tomber dans la pauvreté signifie que les femmes sont parfois contraintes de rester dans des relations abusives malgré le danger que cela représente pour elles‑mêmes et pour leurs enfants. Il est d’autant plus urgent de s’attaquer à ce problème maintenant que la pandémie a mis en péril les progrès réalisés au fil de décennies en matière d’équité financière pour les femmes. Ainsi, des hommes et des femmes ont dû réduire leur travail rémunéré et ont connu d’autres interruptions de carrière pendant cette crise. Et bien que nous soyons dans une nouvelle phase de la pandémie où beaucoup de choses sont en quelque sorte revenues à la normale, nous savons que ces effets se feront sentir à long terme. C’est pourquoi il est important que nous continuions à nous pencher sur la question de la disparité salariale entre les hommes et les femmes.

**KW** **:** Merci beaucoup. Je pense que vous avez souligné beaucoup de choses en montrant l’effet cumulatif tout au long de la vie d’une femme. Oui, le rapport des Guides du Canada était absolument stupéfiant. Dès l’âge de 12 ans, lorsque les filles commencent à faire du gardiennage, et les garçons, à tondre la pelouse, la division du travail entre les sexes commence et la rémunération change. En lisant ce rapport, j’ai été étonnée par le fait que les filles et les garçons sont payés différemment pour ces types de travail. Cela m’a aussi donné un aperçu de l’intervention précoce et de l’éducation que nous devons mener auprès des employeurs et aussi des femmes et des jeunes filles sur leur valeur et sur la manière de négocier et d’entrer sur le marché du travail en étant informées pour leurs propres besoins. Cependant, cela ne devrait pas toujours incomber aux jeunes filles de le faire pour elles‑mêmes, n’est‑ce pas?

**PS** **:** N’est‑ce pas intéressant, Kadie, qu’il faille commencer aussi tôt avec les filles?

**KW** **:** Oui.

**PS :** Vous savez, ce n’est pas quelque chose auquel j’avais pensé avant que cette étude soit publiée.

**KW :** Moi non plus. J’ai donc pris du recul et je me suis demandé : où devons‑nous commencer à mettre en place des programmes dans les écoles secondaires et primaires? C’est fou, et c’est pourquoi ce rapport est si révélateur. Nous mettrons peut‑être un lien vers ce document dans les notes de l’émission pour les personnes qui souhaitent le lire. Nous pouvons donc comprendre que ce avec quoi vous avez commencé au début de l’émission était en quelque sorte la nature systémique du problème, n’est‑ce pas? Cela nous ramène à la façon dont nous pensons aux femmes et au travail, aux hommes et au travail, et à la manière dont nous présentons ces préjugés.

**PS :** Et aussi à quel point c’est générationnel.

**KW :** Exactement, et c’est une excellente remarque que vous avez faite sur l’effet cumulatif au fil du temps et sur le lien avec la pauvreté, qui entraîne d’autres problèmes. Il est essentiel de comprendre l’ampleur et la complexité du problème et l’importance pour notre société et notre économie d’y remédier. Je vous remercie donc pour tout le travail que vous accomplissez à la Fondation canadienne des femmes. Nous aimons lire vos rapports. Nous suivons ce que vous faites. Il est formidable d’avoir des défenseurs et des partenaires dans ce domaine et nous sommes impatients de poursuivre la conversation.

**PS :** Merci, Kadie.

**COMMENTAIRE DE FERMETURE :**

Cette conversation fait partie d’une série produite par la Commission de l’équité salariale de l’Ontario pour examiner les questions en lien avec l’économie, l’équité, les femmes, le travail et l’argent. Les épisodes sont accessibles sur le site Web https://levelthepayingfield.ca/home-2021-2/, sur la chaîne YouTube du Bureau de l’équité salariale de l’Ontario et partout où vous téléchargez vos balados. Veuillez partager cet épisode sur vos plateformes de médias sociaux afin que nous puissions alimenter la conversation sur l’équité.