****

**Épisode 1 : Qu’est‑ce que l’écart salarial entre les hommes et les femmes?**

**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.

Paulette, la Fondation canadienne des femmes fait la promotion active de l’égalité des sexes dans le contexte d’un large éventail de questions, pour ainsi dire. Pouvez‑vous nous expliquer pourquoi il est si important aujourd’hui de poursuivre ce travail?

**Paulette Senior** **(PS)** **:** Vous savez, l’écart salarial entre les hommes et les femmes existe depuis si longtemps au Canada qu’il est difficile d’imaginer depuis combien de temps le phénomène est présent, et il est dû à divers facteurs que nous observons. L’égalité entre les hommes et les femmes est un phénomène universel, et l’écart salarial entre les hommes et les femmes est un indicateur externe de l’un des problèmes auxquels nous devons faire face. C’est l’un des plus anciens problèmes d’inégalité. La raison pour laquelle de nombreuses personnes font ce travail, y compris moi‑même, est parce qu’il faut sans cesse s’attaquer aux facteurs qui y contribuent, c’est‑à‑dire, ces types de stéréotypes traditionnels qui maintiennent les femmes dans des rôles traditionnels et qui les empêchent de progresser, que ce soit dans leur carrière ou en ce qui a trait au salaire qu’elles gagnent pour effectuer le même travail que les hommes, ou encore qu’il s’agisse des rôles de direction qu’elles occupent.

Je suis donc très enthousiaste à l’idée que nous fassions des progrès, mais nous savons aussi que les progrès que nous réalisons sont différents selon les identités croisées des femmes. À mon avis, cette conversation est importante puisque les données que nous avons produites ces dernières années montrent réellement où se situent les écarts et où ils sont les plus vastes. Cela met également en évidence certains changements de politique que nous pouvons apporter, car nous savons que les politiques ne fonctionnent pas toujours pour tout le monde. Nous devons donc, au moment d’apporter des changements aux politiques, reconnaître les types d’intersections où se situent les réalités des femmes et procéder aux ajustements nécessaires pour que toutes les femmes progressent et que l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes soit comblé.

**KW :** Merci. Je voudrais revenir sur une conversation que nous avons eue plus tôt : l’écart salarial de 70 % entre les hommes et les femmes, qui demeure inexpliqué. Nous passons beaucoup de temps à en parler puisque nous ne pouvons expliquer que 30 % de l’écart. Selon vous, et selon ce que vous avez vu à la Fondation canadienne des femmes et tout au long de votre carrière, comment aborder ces éléments inexpliqués?

**PS** **:** Eh bien, pour moi, lorsque nous voyons quelque chose d’inexpliqué, cela signifie que nous devons y consacrer du temps afin de comprendre pourquoi c’est ainsi. Il y a donc divers facteurs qui entrent en ligne de compte. L’un d’entre eux est lié aux rôles et aux choix en ce qui a trait à la prestation de soins. Nous savons notamment qu’il y a des répercussions sur le salaire des femmes qui choisissent d’avoir des enfants, tandis que les hommes tirent profit de la paternité.

Comment est‑ce qu’on peut accepter une telle chose? Il y a du travail à faire pour comprendre pourquoi c’est ainsi, mais il y a également d’autres facteurs, notamment les normes sociales et les valeurs que nous avons sur le lieu de travail. Nous accordons de la valeur aux travailleurs qui ont la capacité de travailler de manière traditionnelle et de se rendre sur le lieu de travail, et qui ne sont pas encombrés par leurs responsabilités. C’est donc l’occasion pour nous d’examiner ces normes sociales de longue date et de voir comment nous pouvons les faire éclater, car certaines d’entre elles sont illusoires et ne sont pas nécessairement liées à la capacité d’une personne à effectuer le même travail qu’une autre.

**KW** **:** J’aime la façon dont vous l’avez formulé au début : « inexpliqué » signifie probablement « non examiné ». C’est pourquoi nous sommes ici, pour examiner ces préjugés cachés qui sont à l’origine de l’écart salarial entre les hommes et les femmes. Merci beaucoup.

**PS** **:** Merci.

**KW :** 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.