

**Pay Equity  
Commission**

Office of the Commissioner

180 Dundas Street West  
Suite 300  
Toronto ON M7A 2S6

Telephone: 416-314-1780  
1-800-387-8813  
TTY: 416-212-3991  
1-855-253-8333  
Facsimile: 416-314-8741

Website: [www.payequity.gov.on.ca](http://www.payequity.gov.on.ca)

**Commission  
de l'équité salariale**

Bureau du commissaire

180, rue Dundas Ouest  
Bureau 300  
Toronto (Ontario) M7A 2S6

Téléphone : 416 314-1780  
1 800 387-8813  
ATS : 416 212-3991  
1 855 253-8333  
Télécopieur : 416 314-8741

Site Web : [www.payequity.gov.on.ca](http://www.payequity.gov.on.ca)



Le 29 juillet 2021

Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie  
a/s du ministère des Finances  
par courriel

À l'attention des membres du Groupe de travail

**Objet : Présentation du Bureau de l'équité salariale**

Veillez considérer cette lettre et cette pièce jointe comme la présentation du Bureau de l'équité salariale à l'intention du Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie. Le Bureau reconnaît que l'autonomisation et la contribution économiques des femmes sont le fondement d'une économie prospère et d'un marché du travail du 21<sup>e</sup> siècle. Cette présentation porte essentiellement sur l'appui aux femmes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail, la promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'élimination des obstacles pour les femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions sur cette présentation ou si vous souhaitez obtenir des renseignements supplémentaires.

Veillez agréer mes salutations les plus cordiales.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kadie Ward', written in a cursive style.

Kadie Ward  
Commissaire  
Commission de l'équité salariale

# Présentation à l'intention du Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie

Le 29 juillet 2021



**PAY EQUITY OFFICE**  
**BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Ontario

## Introduction

Les femmes sont un pilier de l'économie ontarienne, mais elles font face à des obstacles bien particuliers et disproportionnés qui les empêchent d'atteindre leur plein potentiel économique. L'Ontario reconnaît ce fait depuis longtemps et est un chef de file mondial des mesures législatives visant l'équité salariale. Adoptée en 1987 avec l'appui de tous les partis, la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) de l'Ontario était la première loi du genre au monde. La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail accompli par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le Bureau de l'équité salariale axe ses activités sur les femmes, le travail et la rémunération. Sa gestion efficace des dossiers et des plaintes favorise l'égalité économique des femmes et le respect de la Loi. Il sensibilise la population à l'égalité économique des travailleuses ontariennes et soutient la recherche sur l'écart salarial entre les sexes. Le Bureau reconnaît que l'autonomisation et la contribution économiques des femmes sont le fondement d'une économie prospère et d'un marché du travail du 21<sup>e</sup> siècle, et il comprend l'impératif économique d'agir pour atteindre ces objectifs<sup>1</sup>.

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à toutes les organisations du secteur privé comptant au moins 10 employés et à toutes les organisations du secteur public. Les catégories d'emplois sont analysées, quantifiées et comparées en fonction de l'habileté, de l'effort, des connaissances et de la responsabilité. Si deux emplois sont différents, mais qu'ils ont la même valeur pour l'entreprise, ils sont considérés comme des emplois de valeur égale et doivent être rémunérés à ce titre<sup>2</sup>.

L'adoption de la Loi a mené à la mise sur pied de la Commission de l'équité salariale, un organisme indépendant qui relève de l'Assemblée législative par l'entremise du ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. La Commission de l'équité salariale est composée de deux entités distinctes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale. Cette présentation est faite par le Bureau de l'équité salariale.

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur le Bureau de l'équité salariale : [www.payequity.gov.on.ca/fr/pages/default.aspx](http://www.payequity.gov.on.ca/fr/pages/default.aspx).

<sup>2</sup> *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7.

## L'impératif économique

La participation des femmes au marché du travail et leur autonomisation économique, que ce soit par leur contribution à l'économie ou par l'équité salariale, peuvent générer des retombées économiques importantes et mesurables. L'élimination des obstacles qui limitent la pleine participation des femmes, et leur contribution, à l'économie permet non seulement d'augmenter les dépenses de consommation et les revenus fiscaux, mais aussi de diminuer les dépenses sociales et les coûts des soins de santé et d'augmenter le rendement du capital investi en éducation.

D'après un rapport souvent cité du McKinsey Global Institute, on estime que d'ici 2026, le Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars à son produit intérieur brut (PIB) annuel en encourageant la participation des femmes au marché du travail<sup>3</sup>. La Banque Royale du Canada évalue cet apport à 100 milliards de dollars<sup>4</sup>. Les chiffres ne sont pas décomposés par province, mais on peut supposer que l'Ontario verrait son PIB augmenter de façon considérable en favorisant la participation des femmes au marché du travail et à l'activité économique. La participation accrue des femmes au fil du temps contribue à la croissance de la productivité<sup>5</sup>. En outre, la recherche révèle que le salaire des hommes pourrait augmenter si les femmes étaient plus nombreuses au sein de la main-d'œuvre, car la productivité globale s'accroîtrait, ce qui profiterait à tous<sup>6</sup>.

Selon Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., une travailleuse qualifiée en Ontario qui possède les mêmes caractéristiques socioéconomiques et démographiques (p. ex. niveau d'éducation, âge, état matrimonial) et la même expérience de travail (p. ex. statut d'emploi, profession, secteur) qu'un homme reçoit en moyenne 7 200 \$ de moins par année. Cette somme entraîne un manque à gagner de 18 milliards de dollars par année pour toutes les travailleuses de l'Ontario. Deloitte estime que les revenus provenant de l'impôt personnel et de la taxe de vente pourraient augmenter de 2,6 milliards de dollars et que les dépenses du gouvernement relatives à l'aide sociale, aux crédits d'impôt et aux prestations pour enfants pourraient diminuer de 103 millions de dollars grâce à la hausse projetée du revenu des familles<sup>7</sup>. La lutte contre l'inégalité des salaires des femmes donne la possibilité de relancer l'économie de l'Ontario de façon juste et équitable.

---

<sup>3</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [Le pouvoir de la parité : Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada](#), juin 2017.

<sup>4</sup> BANQUE ROYALE DU CANADA, [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#), juillet 2020.

<sup>5</sup> Christine LAGARDE et Jonathan D. OSTRY, [Les bienfaits économiques de l'inclusion des femmes sont même plus élevés qu'on ne le pensait](#), novembre 2018.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> DELOITTE, *Costs and Benefits of Closing Ontario's Gender Wage Gap*, mai 2016. Préparé pour le ministère du Travail.

Un rapport du McKinsey Global Institute révèle que, de façon générale, la réduction de l'écart salarial entre les sexes pourrait ajouter de 12 à 28 billions de dollars au PIB global<sup>8</sup>. Le Fonds monétaire international estime que si les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes à travailler, le PIB augmenterait de 5 % aux États-Unis, de 9 % au Japon, de 12 % aux Émirats arabes unis et de 27 % en Inde<sup>9</sup>. La rémunération équitable du travail des femmes pourrait également réduire leur taux de pauvreté de même que les inégalités quant à leur pension de vieillesse à la retraite<sup>10</sup>.

L'impératif économique va au-delà des éventuelles retombées positives de l'égalité économique sur le PIB. L'accroissement de la participation des femmes à l'activité économique et au marché du travail a aussi une incidence sur la rentabilité, la capacité d'innovation et la compétitivité d'une organisation. Par exemple, les entreprises qui favorisent la diversité des sexes sont 25 % plus susceptibles d'afficher une rentabilité au-dessus de la moyenne que leurs homologues qui n'ont pas cette diversité<sup>11</sup>. De plus, les entreprises qui considèrent l'inclusion comme une force sont susceptibles d'en tirer profit pour rebondir plus rapidement après une récession<sup>12</sup>. La recherche démontre que les femmes résolvent souvent les problèmes selon une perspective fondamentalement différente de celle de leurs collègues masculins, ce qui peut stimuler l'innovation et la créativité<sup>13</sup>. L'innovation et la valeur qu'elle crée s'appliquent également aux hommes et aux femmes. La diversité des sexes au sein de la main-d'œuvre favorise l'innovation et la création de valeur.

L'analyse de rentabilisation de la participation des femmes au marché du travail et de l'équité salariale en Ontario est solide et appuie le redressement de l'économie après la pandémie de COVID-19. Elle garantit que la province suivra l'évolution rapide du marché du travail du 21<sup>e</sup> siècle.

## **Appui aux femmes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail**

La participation des femmes à l'économie est largement fonction de leur représentation sur le marché du travail. La représentation égale des hommes et des femmes procure des avantages sociaux et économiques : elle favorise l'égalité des revenus, améliore la

---

<sup>8</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \\$12 Trillion to Global Growth](#), septembre 2015.

<sup>9</sup> Maria JOVANOVIĆ, [Le pouvoir au féminin](#), mars 2017.

<sup>10</sup> INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, [How Closing the Gender Labour Market Activity and Pay Gap Leads to Economic Growth](#).

<sup>11</sup> MCKINSEY & COMPANY, [Diversity Wins: How Inclusion Matters](#), mai 2020.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Jessica FINK, « Gender Sidelining and the Problem of Unactionable Discrimination », SSRN, 2017.

productivité au travail et augmente le revenu des ménages. La hausse du revenu des ménages est une retombée majeure étant donné que 57 % du PIB canadien provient des dépenses des ménages<sup>14</sup>. Par conséquent, le fait d'aider les femmes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail est essentiel non seulement à l'égalité économique, mais aussi à une relance vigoureuse après la pandémie.

Au cours des 50 dernières années et jusqu'au début de la pandémie, la participation des femmes au marché du travail en Ontario avait fortement augmenté : selon Statistique Canada, entre 1976 et 2019, l'écart de participation entre les hommes et les femmes s'était réduit pour passer de 39 points de pourcentage à 9 points de pourcentage<sup>15</sup>. Cependant, 1,5 million de femmes au Canada auraient perdu leur emploi dans les deux premiers mois de la pandémie; en avril 2020, le taux d'emploi des femmes était de 55 %, le plus bas taux depuis les années 1980<sup>16</sup>. Une étude sur les tendances de l'emploi d'une année à l'autre au Canada révèle que les femmes représentaient 53,7 % des pertes d'emploi de mars 2020 à février 2021<sup>17</sup>. Malgré la reprise qui s'est amorcée, les femmes mettent plus de temps à retourner au travail.

Cette situation est en partie attribuable au fait que des femmes, plus particulièrement des mères noires, quittent volontairement ou non la vie active pour assumer des responsabilités de soins non rémunérées<sup>18</sup>. De février à mai 2020, la pandémie a creusé l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes chez les parents d'enfants d'âge scolaire. Les responsabilités familiales pourraient avoir contraint les femmes à rester à la maison et limité leur possibilité de faire du télétravail, surtout durant les premiers jours de la pandémie. La réintégration complète des femmes sur le marché du travail nécessite des programmes qui financent la garde d'enfants et d'autres responsabilités de soins non rémunérées.

En Ontario, en date de mai 2021, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de participer au marché du travail (59,3 % contre 69,5 %) et plus susceptibles d'être sans emploi (9,4 % contre 9,1 %). Beaucoup plus de femmes que d'hommes occupaient un emploi à temps partiel (747 800 contre 468 900)<sup>19</sup>. La baisse de l'emploi

---

<sup>14</sup> Armine YALNIZYAN, « Measuring the she-cession in Canada », [Charts to Watch in 2021: The most important Canadian economic graphs for the year ahead](#), *MacLean's*, décembre 2020.

<sup>15</sup> MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO, *Rapport sur les perspectives économiques à long terme de l'Ontario*, 2014, et BUREAU DE LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DE L'ONTARIO, [Bons résultats affichés par le marché du travail de l'Ontario en 2019](#), 2020.

<sup>16</sup> ÉCONOMIQUE RBC, [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#), juillet 2020.

<sup>17</sup> Douwre GREKOU et Yuqian LU, [L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise](#), mai 2021.

<sup>18</sup> STATISTIQUE CANADA, [Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#), février 2021.

<sup>19</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0287-03, Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#).

chez les femmes par rapport à février 2020, avant la pandémie de COVID-19 (-5,2 %), était plus importante que chez les hommes (-3,1 %)²⁰. Comme mentionné précédemment, on estime que le Canada pourrait ajouter de 100 à 150 milliards de dollars à son PIB annuel en encourageant la participation des femmes au marché du travail²¹. Il est probable que l'Ontario voie aussi son PIB augmenter de façon considérable s'il encourage la participation des femmes au marché du travail.

Enfin, le chômage chez les jeunes a atteint des sommets sans précédent pendant la pandémie. Si le taux d'inscription dans les établissements postsecondaires a augmenté chez les jeunes femmes depuis l'année précédente, aucune hausse n'a été observée chez les jeunes hommes. Cependant, en raison de la pandémie, le taux d'emploi des étudiantes a diminué d'une année à l'autre, passant de 56 % à 49 %. Ce taux est resté stable chez les jeunes hommes. Cette baisse s'explique surtout par la diminution du taux d'emploi dans le secteur de l'hébergement et de la restauration²². Lors de l'élaboration d'un plan de relance du marché du travail, il ne faut pas négliger les possibilités d'emploi qui permettent aux jeunes d'explorer des choix de carrière, de toucher un revenu pendant qu'ils étudient et d'acquérir de précieuses compétences pour réussir sur le marché du travail.

## Promotion de l'entrepreneuriat féminin

Comme mentionné précédemment, la recherche démontre que les organisations qui favorisent la diversité des sexes sont plus rentables. Elle démontre aussi que les entrepreneuses ont tendance à mieux réussir que leurs homologues masculins sur le plan de la rentabilité. En effet, une étude révèle que les entreprises en démarrage appartenant à des femmes génèrent deux fois plus de revenus par dollar que celles appartenant à des hommes²³. Selon la Banque de développement du Canada, les entreprises détenues par des femmes au Canada génèrent 117 milliards de dollars, et 88,2 milliards de dollars de plus pourraient être injectés dans l'économie canadienne si les entrepreneuses gagnaient autant que les hommes²⁴.

Cependant, les entrepreneuses font face à des obstacles inégaux au démarrage et à l'exploitation d'une entreprise. Elles font état de trois défis : le manque de mentors et d'un réseau de pairs, la difficulté à accéder à suffisamment de financement et de

---

²⁰ GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, [Rapport sur le marché du travail, mai 2021](#).

²¹ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [Le pouvoir de la parité : Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada](#), juin 2017, et BANQUE ROYALE DU CANADA, [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#), juillet 2020.

²² STATISTIQUE CANADA, [Étude : Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la proportion de jeunes ni en emploi ni aux études au début de l'année scolaire selon le genre](#), mai 2021.

²³ Katie ABOUZHR et autres, [Why Women-Owned Startups Are a Better Bet](#), juin 2018.

²⁴ [BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA](#).

capital, et les préjugés inconscients qui touchent les femmes de façon disproportionnée<sup>25</sup>. Par exemple, la recherche révèle que les innovations développées par des entrepreneuses sont souvent peu reconnues parce que l'innovation est assimilée au progrès technologique. Bien que les entrepreneuses utilisent la technologie et l'adaptent à leurs besoins, bon nombre de leurs innovations ne sont pas de nature technologique. La majorité des entreprises appartenant à des femmes font partie du secteur des services, et les femmes ont de la difficulté à obtenir des fonds pour démarrer et faire croître leur entreprise. Les institutions financières et les sociétés de capital-risque prennent du temps à reconnaître la valeur intrinsèque de ces entreprises. Les femmes autochtones innovent elles aussi et font face à des difficultés semblables, en plus des préjugés, du manque de soutien de leur famille et de leur communauté et du manque de possibilités de formation<sup>26</sup>.

Il existe des mesures de soutien qui gagnent à être connues. Par exemple, en 2018, le marché public comptait 35 occasions d'investissement axées sur l'équité entre les sexes, représentant environ 2,4 milliards de dollars d'actifs gérés. Des initiatives comme GenderSmart, qui cherche à débloquer à grande échelle des capitaux adaptés au sexe, et SheEO, qui vise à accroître les possibilités pour les entrepreneuses et les innovatrices, ont aussi fait leur entrée dans le secteur, ce qui démontre le grand intérêt pour ce marché<sup>27</sup>. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, le Canada occupe le troisième rang sur le plan de l'investissement en capital-risque.

De plus, le Budget de l'Ontario de 2021 prévoit des fonds pour les entrepreneuses et les femmes propriétaires d'entreprise grâce à des programmes comme Digital Main Street, une initiative de 57 millions de dollars visant à aider jusqu'à 22 900 entreprises ontariennes à établir et à renforcer leur présence en ligne; 56 % de ces entreprises sont exploitées par des femmes. Il sera très utile d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à ces types de programmes et d'investissements pour veiller à ce qu'ils n'élargissent pas involontairement l'écart entre les sexes<sup>28</sup>. L'ACS+ n'est pas simplement une autre étape de la conception d'une politique ou d'un programme : elle sert à garantir que les facteurs liés au sexe et à la diversité ne sont jamais perdus de vue, y compris au moment de surveiller et d'évaluer le processus de collecte de données. Les ressources et les cours offerts par le gouvernement fédéral peuvent aider

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Clare BECKTON et Janice McDonald, [Government needs to better support women entrepreneurs](#), mars 2018.

<sup>27</sup> KPMG.

<sup>28</sup> L'[analyse comparative entre les sexes plus](#) (ACS+) est un processus qui permet d'évaluer les répercussions d'une politique, d'un programme, d'une initiative ou d'un service sur divers groupes de femmes et d'hommes. L'ACS+ donne un aperçu de la réalité des femmes et des hommes touchés par une question particulière à un moment précis.



sur ce plan en remettant en cause les hypothèses au sujet de ces facteurs. Un rapport de 2015 du vérificateur général du Canada révèle que lorsqu'elle a été réalisée, l'ACS+ a contribué à l'élaboration de programmes, mais que lorsqu'elle n'a pas été réalisée, elle a pu mener à des données incomplètes et à des conclusions non étayées<sup>29</sup>.

## Élimination des obstacles pour les femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées

Les femmes et les hommes sont depuis longtemps regroupés dans des professions distinctes; si ces professions sont importantes sur le plan économique, elles ne méritent pas la même attention ni la même rétribution aux yeux de la société et des employeurs. Ce cloisonnement existe encore en Ontario. En date de mai 2021, les femmes sont très présentes dans des secteurs comme la santé (77,8 %) ainsi que l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (68,1 %). Les Ontariennes sont aussi concentrées dans des secteurs très touchés par la COVID-19, que ce soit l'hébergement et la restauration, le commerce de détail ou les services touristiques<sup>30</sup>. En outre, les femmes ont été fortement touchées par l'interruption complète ou partielle des activités visant à ralentir la propagation de la COVID-19, par exemple dans les secteurs du voyage, de l'hébergement, des arts et spectacles, des services personnels et du transport aérien<sup>31</sup>. De ce fait, elles ont besoin d'être soutenues et de pouvoir faire la transition entre les industries durement touchées et les industries en croissance ou l'entrepreneuriat. Par exemple, les femmes sont sous-représentées dans les métiers, le transport et la machinerie et dans les professions connexes (7,0 %)<sup>32</sup>. Ces données suggèrent qu'il existe des obstacles systémiques qui empêchent les femmes d'intégrer ces secteurs ou d'y réussir. Les secteurs ayant besoin de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, le transport et la machinerie, comme les services publics et la fabrication, sont voués à la croissance<sup>33</sup>. Les programmes, la formation et les activités de sensibilisation de l'Ontario pourraient inclure du contenu qui brise le stéréotype des emplois dits « masculins » et qui encourage les femmes à exercer ces emplois après leurs études secondaires ou de s'y recycler plus tard dans leur carrière.

---

<sup>29</sup> BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, [Automne 2015 – Rapports du vérificateur général du Canada](#), 2015.

<sup>30</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0023-01, Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles \(x 1 000\)](#), et DESTINATION CANADA, [Revisiter le tourisme : L'économie du tourisme du Canada un an après le début de la pandémie mondiale](#), mars 2021.

<sup>31</sup> Weimin WANG, [Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance de la productivité au Canada](#), mai 2021.

<sup>32</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0296-01, Caractéristiques de la population active selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).

<sup>33</sup> ONTARIO CHAMBER OF COMMERCE, [2021 Ontario Economic Report](#), et IBISWORLD, [Fastest Growing Industries in Canada by Revenue Growth \(%\) in 2021](#).

D'autres secteurs ayant affiché une croissance pendant la pandémie quant au nombre d'heures travaillées sont les services professionnels, scientifiques et techniques, la finance, les assurances et les sociétés de portefeuille ainsi que le commerce de détail<sup>34</sup>. Les programmes de développement économique de l'Ontario pourraient faire en sorte que les femmes soient appuyées dans leur formation et leur préparation en vue d'intégrer ces autres secteurs en croissance.

Un rapport de 2017 souligne que l'un des plus importants leviers de croissance est l'augmentation du nombre de femmes dans les secteurs à forte productivité, comme l'exploitation minière et la technologie<sup>35</sup>. De plus, le fait qu'il y ait des emplois bien rémunérés dans les métiers et qu'il reste des progrès à accomplir dans ce secteur donne à l'Ontario l'occasion de combler l'écart salarial et d'aider les femmes à contribuer à l'économie en leur offrant des programmes de formation qui leur permettent de se perfectionner ou de se recycler dans les métiers spécialisés.

## Recommandations

Le gouvernement de l'Ontario reconnaît la proposition de valeur concernant l'égalité économique des femmes. Il a notamment investi 117,3 millions de dollars dans le soutien à l'emploi et à la formation des femmes, des personnes racialisées, des Autochtones, des jeunes et des personnes handicapées, qui connaissent les plus hauts taux de chômage depuis le début de la pandémie. Dans son budget de 2021, l'Ontario reconnaît clairement la corrélation entre la participation des femmes au marché du travail et l'accès à des services de garde d'enfants abordables. Le Bureau de l'équité salariale encourage le Groupe de travail à poursuivre sur cette lancée lorsqu'il fait des recommandations au gouvernement.

1. Utiliser l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)<sup>36</sup> pour examiner et justifier les mesures proposées par le Groupe de travail. En utilisant l'ACS+, le Groupe de travail veillera à ce que les recommandations en matière de politique n'élargissent pas involontairement l'écart de participation au marché du travail ou de salaire entre les sexes.
2. Élargir la définition de l'innovation utilisée au gouvernement pour évaluer les subventions et les nouveaux programmes de sorte qu'elle n'englobe pas

---

<sup>34</sup> Weimin WANG, [Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance de la productivité au Canada](#), mai 2021.

<sup>35</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [Le pouvoir de la parité : Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada](#), juin 2017.

<sup>36</sup> [Analyse comparative entre les sexes plus](#) (ACS+).

seulement la technologie et reconnaisse les innovations des entrepreneuses dans tous les secteurs.

3. Permettre aux femmes de faire la transition vers des secteurs qui sont en croissance ou offrent des emplois bien rémunérés. Par exemple, les femmes sont sous-représentées dans les métiers, le transport et la machinerie et dans les professions connexes (7,0 %) <sup>37</sup>. Les programmes, la formation et les activités de sensibilisation de l'Ontario pourraient inclure du contenu qui brise les stéréotypes sexuels associés à ces professions et aide les femmes à exercer ce genre d'emplois après leurs études secondaires ou à s'y recycler plus tard dans leur carrière.

3a. Consulter les femmes qui font déjà partie de ces secteurs et professions ainsi que les organisations et les particuliers représentant les femmes qui souhaitent en faire partie pour veiller à ce que tous comprennent les obstacles auxquels font face les femmes.

4. Viser une relance inclusive et équitable en mettant en valeur les professions ou les secteurs traditionnellement féminins. La recherche démontre que la mise en valeur du travail traditionnellement accompli par des femmes fait augmenter les salaires, le revenu des ménages, les dépenses de consommation, les revenus fiscaux et le PIB.
5. Tenir compte de l'expérience et des besoins particuliers des femmes noires, des immigrantes, des femmes handicapées, des femmes trans, des jeunes femmes et des femmes autochtones afin que les recommandations en matière de politique n'élargissent pas involontairement l'écart de contribution à l'économie ou de salaire.
6. Examiner les façons d'assurer ou de déléguer les responsabilités de soins telles que la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées pour que les femmes passent moins de temps à travailler sans être rémunérées et plus de temps à occuper un emploi.
7. Étudier les façons d'encourager le télétravail à long terme. La recherche démontre que l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes a été comblé pendant la pandémie dans les professions du secteur des services qui étaient propices au télétravail, par exemple dans les domaines de la finance,

---

<sup>37</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0296-01, Caractéristiques de la population active selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).

des assurances et de l'enseignement. Il sera tout aussi important de tenir compte des effets indésirables et imprévus de la poursuite du télétravail après la pandémie. Une étude menée avant la pandémie révèle que les modèles de travail hybride peuvent en réalité renforcer les inégalités entre les sexes<sup>38</sup>.

## Conclusion

L'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail, y compris l'équité salariale, peuvent générer des retombées économiques importantes et mesurables. L'élimination des obstacles qui limitent la pleine participation des femmes au marché du travail et leur contribution à l'économie assure une relance inclusive qui augmentera les perspectives de croissance économique de l'Ontario. La participation accrue des femmes au marché du travail permet non seulement d'augmenter les dépenses de consommation et les revenus fiscaux, mais aussi de diminuer les dépenses sociales et les coûts des soins de santé et d'augmenter le rendement du capital investi en éducation, ce qui favorise la croissance économique.

---

<sup>38</sup> Nicholas BLOOM, [Hybrid Work Is Here To Stay. Now What?](#), *Harvard Business Review* (transcription et version audio).