

**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

Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail  
a/s du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences  
par courriel

À l'attention des membres du Comité

**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 Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail. Le Bureau reconnaît que l'autonomisation et la contribution économiques des femmes sont le fondement d'un marché du travail dynamique. Cette présentation porte essentiellement sur l'impératif économique de combler l'écart de participation au marché du travail et de salaire entre les sexes pour assurer l'égalité économique et ainsi favoriser la croissance et une relance vigoureuse en Ontario.

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'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'K' and a long, sweeping tail.

Kadie Ward  
Commissaire  
Commission de l'équité salariale

# Présentation à l'intention du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail

Le 29 juillet 2021



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

## Introduction

Les femmes sont un atout indispensable sur le marché du travail ontarien et contribuent indéniablement à la compétitivité de l'Ontario pour ce qui est de recruter, de fidéliser et de récompenser des gens au talent exceptionnel. 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.

La Loi 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>1</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.

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'un marché du travail dynamique, et il comprend l'impératif économique d'agir pour atteindre ces objectifs<sup>2</sup>.

## Les femmes et le marché du travail : un impératif économique

La participation des femmes au marché du travail et leur autonomisation économique grâce à l'équité salariale peuvent générer des retombées économiques importantes et

---

<sup>1</sup> [Loi sur l'équité salariale, L.R.O. 1990, chap. P.7.](#)

<sup>2</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).

mesurables. L'élimination des obstacles qui limitent la pleine participation des femmes au marché du travail 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. 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 de scolarité, 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>.

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,

---

<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.

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

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 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 relativement à la relance en Ontario est solide, et le fait de l'appuyer fera de la province un chef de file, doté d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et d'un bassin de compétences. Voici comment le gouvernement de l'Ontario peut combler l'écart entre les sexes au chapitre de la participation au marché du travail et du salaire et ainsi favoriser une relance vigoureuse et équitable.

## **Les femmes et le marché du travail : l'écart de participation entre les sexes en Ontario**

La représentation des femmes sur le marché du travail procure des avantages sociaux et économiques : elle favorise l'égalité des revenus, améliore la productivité au travail et augmente le revenu des ménages. La hausse du revenu des ménages est une

---

<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.

retombée majeure étant donné que 57 % du PIB canadien provient des dépenses des ménages<sup>14</sup>.

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>. L'Ontario ne peut pas sortir de la récession sans la participation équitable des femmes au marché du travail.

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>17</sup>. La baisse de l'emploi 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 %)<sup>18</sup>. 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 travail<sup>19</sup>. 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.

Les femmes et les hommes sont depuis longtemps regroupés dans des professions distinctes qui, aux yeux de la société et des employeurs, ne méritent pas la même attention ni la même rétribution. 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

---

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

<sup>18</sup> GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, [Rapport sur le marché du travail, mai 2021](#).

<sup>19</sup> 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.

commerce de détail ou les services touristiques<sup>20</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>21</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. Par exemple, les femmes sont sous-représentées dans les métiers, le transport et la machinerie et dans les professions connexes (7,0 %)<sup>22</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>23</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.

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>24</sup>. Les programmes de développement de la main-d'œuvre 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.

## **Les femmes et le marché du travail : l'écart salarial entre les sexes en Ontario**

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre les salaires gagnés par les hommes et les salaires gagnés par les femmes. Il résulte d'une multitude de problèmes structurels complexes et interreliés. L'écart salarial est en partie attribuable à ces facteurs définis par Statistique Canada en 2019 : capital humain (niveau de scolarité, ancienneté); caractéristiques de l'emploi (temps partiel ou temps plein, secteur public

---

<sup>20</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>21</sup> Weimin WANG, [Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance de la productivité au Canada](#), mai 2021.

<sup>22</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0296-01, Caractéristiques de la population active selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).

<sup>23</sup> ONTARIO CHAMBER OF COMMERCE, [2021 Ontario Economic Report](#), et IBISWORLD, [Fastest Growing Industries in Canada by Revenue Growth \(%\) in 2021](#).

<sup>24</sup> Weimin WANG, [Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la croissance de la productivité au Canada](#), mai 2021.

ou privé, taille de l'entreprise, syndicalisation); profession et industrie; caractéristiques démographiques. Ces facteurs expliquent seulement 30 % de l'écart salarial en Ontario; environ 70 % de l'écart demeure inexpliqué. Cette partie pourrait être attribuable à des facteurs comme les différences de comportement (p. ex. la négociation salariale) ainsi que les répercussions implicites ou explicites de la discrimination salariale fondée sur le sexe<sup>25</sup>.

Peu importe les variables utilisées pour le mesurer, que ce soit l'emploi à temps plein, l'emploi à temps partiel, le salaire annuel ou le salaire horaire, y compris la rémunération au rendement, l'écart persiste<sup>26</sup>. Soulignons que l'écart salarial entre les sexes est plus grand chez les femmes racialisées, les nouvelles arrivantes, les femmes handicapées, les femmes autochtones et les femmes trans<sup>27</sup>. Il manque souvent de données désagrégées permettant d'effectuer une analyse intersectionnelle et de mesurer les résultats. La collecte et la communication de telles données devraient être priorisées.

Selon les plus récentes données de Statistique Canada (2020) calculées en fonction du salaire horaire moyen, ce qui tient compte des différences dans les heures travaillées entre les hommes et les femmes, l'écart salarial entre les sexes en Ontario est de 11 %. Ainsi, pour chaque dollar gagné par un travailleur, une travailleuse gagne 89 cents. Depuis 1998, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes s'est réduit de 8 points de pourcentage<sup>28</sup>.

Dans certains domaines professionnels, l'écart salarial entre les sexes s'est davantage réduit. Depuis les 10 dernières années en Ontario, on observe cette tendance dans les domaines suivants : gestion; ressources naturelles, agriculture et production connexe; arts, culture, sports et loisirs. Au contraire, de 2010 à 2020, l'écart salarial entre les sexes s'est élargi de 7 % dans le secteur des soins de santé. En 2020, l'écart salarial entre les sexes était plus important dans les métiers, le transport et la machinerie et dans les professions connexes (0,72 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes)<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> Rachelle PELLETIER, Martha PATTERSON et Melissa MOYSER, [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#), octobre 2019.

<sup>26</sup> Par exemple, le Bureau mentionne dans cette présentation une moyenne de taux horaires, mais il reconnaît que l'écart peut être plus grand si d'autres variables sont utilisées. Selon l'Enquête canadienne sur le revenu, l'écart calculé selon la moyenne des revenus annuels, incluant la rémunération au rendement, était de 29 % en 2019.

<sup>27</sup> STATISTIQUE CANADA, [Recensement de 2016](#), et [TRANS PULSE](#), 2010.

<sup>28</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0340-02, Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles](#). Remarque : Le Bureau utilise les données de l'Enquête sur la population active. Contrairement à d'autres mesures, ces données permettent d'effectuer une analyse comparative pouvant être révisée chaque année pour tenir compte des changements.

<sup>29</sup> *Ibid.*



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>30</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 en offrant aux femmes des programmes de formation qui leur permettent de se perfectionner ou de se recycler dans les métiers spécialisés.

## **Les femmes et le marché du travail : les répercussions de la COVID-19**

La pandémie de COVID-19 a grandement transformé la situation de la population active en creusant l'écart entre les travailleuses et les travailleurs. Outre les données mentionnées plus haut, une étude sur les tendances de l'emploi d'une année à l'autre au Canada révèle qu'au début de la pandémie, en mars 2020, les pertes d'emploi chez les femmes représentaient 62,5 % des pertes d'emploi globales. Selon cette étude, les femmes représentaient 53,7 % des pertes d'emploi de mars 2020 à février 2021<sup>31</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>32</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.

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

---

<sup>30</sup> MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [Le pouvoir de la parité : Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada](#), juin 2017.

<sup>31</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>32</sup> STATISTIQUE CANADA, [Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#), février 2021.

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 restauration<sup>33</sup>. 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.

## 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 Comité à poursuivre sur cette lancée lorsqu'il fait des recommandations au gouvernement.

1. Utiliser l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)<sup>34</sup> pour examiner et justifier les mesures proposées par le Comité. En utilisant l'ACS+, le Comité 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. 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, des assurances et de l'enseignement.
3. Permettre aux femmes de faire la transition vers des industries 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

---

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</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.

les professions connexes (7,0 %) <sup>35</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.

4. Viser une relance inclusive et équitable en mettant en valeur les professions ou les industries traditionnellement féminines. 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. 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.

## Conclusion

L'augmentation de la participation et de la rémunération des femmes comme mesure de relance du marché du travail renforcera l'économie de l'Ontario et son statut de chef de file mondial. Lorsque l'on prend en compte le rôle stratégique et le point de vue des femmes, le portrait de la pandémie et la voie de la relance de l'économie et du marché du travail changent. Pour l'Ontario, cela se traduit par une relance inclusive qui renforcera sa position en tant qu'endroit idéal où travailler et où recruter, fidéliser et récompenser la main-d'œuvre.

---

<sup>35</sup> STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0296-01, Caractéristiques de la population active selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).