

Avril 2017 | Numéro 21

Réception de propositions pour le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes de 2017-2018

Le 11 avril 2017, qui marquait la Journée de l'équité salariale en Ontario, le Bureau de l'équité salariale a lancé la quatrième édition consécutive de son Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes. Il accepte actuellement des propositions, et la date limite pour en envoyer est fixée au 26 mai 2017. Pour en savoir plus long, ou pour présenter une proposition dans le cadre du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes de 2017-2018, consultez le site Web.

Le 11 avril 2017, Journée de l'équité salariale en Ontario

La Journée de l'équité salariale vise à faire ressortir que les femmes qui, en général, ont un salaire inférieur aux hommes, ont dû travailler plus d'heures pour gagner autant qu'un homme durant l'année précédente. Cette année, la Commission de l'équité salariale a réalisé différentes activités pour attirer l'attention sur des problèmes relatifs au manque d'équité et a contribué à stimuler les discussions et à trouver des solutions pour combler l'écart salarial entre les sexes en Ontario.

Ouverture de la salle de lecture Ursula Franklin

À l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2017, le Bureau de l'équité salariale a inauguré la Salle de lecture Ursula Franklin pour l'équité salariale. Emanuela Heyninck, commissaire à l'équité salariale, a prononcé le discours d'ouverture. La commissaire a reconnu que M^{me} Franklin avait défendu ardemment l'égalité économique des femmes et l'équité salariale en Ontario.

Pour en lire davantage sur la salle de lecture Ursula Franklin, cliquez [ici](#).

La Journée internationale de la femme au Toronto Public Service Women's Network

Le 8 mars 2017, la commissaire a été invitée à prendre la parole à l'occasion des festivités tenues par le Toronto Public Service Women's Network pour la Journée internationale de la femme. Le maire de Toronto a [déclaré](#) le 8 mars Journée internationale de la femme à Toronto. Dans son allocution, la commissaire a invité toutes les personnes présentes à « SE FAIRE DES ARTISANS DU CHANGEMENT ».

Son message était percutant et audacieux : elle a demandé à tout le monde de se charger de changer le dialogue sur l'équité, tant à l'échelle de l'individu que de l'organisation et de la société.

Participation de la commissaire à l'équité salariale à la délégation canadienne à la CSW61 de l'ONU

Emanuela Heyninck, commissaire à l'équité salariale de l'Ontario, ainsi que la ministre Naidoo-Harris, la toute première ministre de la Condition féminine en Ontario, ont participé à la délégation canadienne à la [61^e session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU](#). La session s'est tenue au siège des Nations Unies à New York, du 13 au 24 mars. Le thème de cette année était « l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution ».

Prochaines étapes en Ontario pour favoriser l'autonomisation économique des femmes

Le 31 mars, la Commission de l'équité salariale a tenu un colloque en collaboration avec le Centre for Labour Management Relations de l'Université Ryerson. Le thème était le suivant : [Ontario's Next Steps Towards Women's Economic Empowerment](#) (prochaines étapes pour l'autonomisation économique des femmes en Ontario). L'objectif consistait à explorer les initiatives en cours dans différentes régions du monde qui visent à favoriser l'autonomisation économique des femmes afin d'évaluer comment on pourrait adapter les leçons qui en ont été tirées au contexte social et économique dans la province.

La commissaire à l'équité salariale, Emanuela Heyninck, a aussi pris part à une table ronde durant le colloque, en compagnie de Parbudyal Singh, un autre ancien membre du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes du ministère du Travail. Les participants ont discuté du [Rapport final et recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes](#) et ont passé en revue les points saillants des recherches, des consultations, des présentations et des recommandations.

Activités d'éducation et de liaison durant l'hiver

En mars 2017, dans le cadre de ses démarches d'éducation et de liaison, le Bureau de l'équité salariale a communiqué avec des syndicats et des employeurs dont les conventions collectives viendront à expiration en 2017 afin qu'ils remplissent un court questionnaire sur l'équité salariale visant à :

1. mieux sensibiliser les employeurs et les syndicats à la *Loi sur l'équité salariale* durant l'année en cours, qui marque le 30^e anniversaire du Bureau de l'équité salariale;
2. mettre en lumière les sources d'information et les mesures de soutien du personnel offertes par le Bureau;
3. évaluer l'intervention des parties à l'égard des questions touchant l'équité salariale;
4. évaluer la mesure dans laquelle les parties utilisent les ressources ou les outils proposés par le Bureau et leur satisfaction à l'égard de ceux-ci.

Le 4 avril 2017, le Bureau a participé à une journée dédiée aux associations professionnelles à la Pilon School of Business (Collège Sheridan). Le but était de faire connaître les associations professionnelles existantes aux étudiants, de leur permettre de participer et de leur offrir des occasions de réseautage et des activités.

Le 26 avril 2017, le Bureau a participé avec plaisir au congrès de la HRPA – Sud-Ouest de l'Ontario, qui se tenait à Chatham. Ce congrès a réuni des membres de la HRPA de Chatham-Kent, de Windsor, de Sarnia et de London et a permis au Bureau de renseigner les participants sur l'obligation des employeurs d'assurer l'équité salariale, comme le prévoit la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*.

Rapport de Statistique Canada sur les femmes et le travail rémunéré

Le 8 mars 2017, Statistique Canada a publié [*Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*](#). Dans le chapitre intitulé « Les femmes et le travail rémunéré », on analyse la situation des femmes sur le marché du travail comparativement à celle des hommes et, le cas échéant, on examine l'évolution de celle-ci au fil du temps. De plus, on fait ressortir les tendances historiques de l'activité des femmes sur le marché du travail, tant au Canada qu'à l'échelle internationale, et on étudie les tendances en matière d'emploi du point de vue de plusieurs caractéristiques personnelles et professionnelles.

Voici quelques conclusions intéressantes :

- L'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi est plus grand dans les régions métropolitaines de recensement où les frais de garde d'enfants sont les plus élevés.
- De façon générale, le nombre d'heures de travail rémunérées chez les femmes est moins élevé que celui des hommes, puisqu'elles ont tendance à consacrer plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants.
- La majorité des femmes exercent des professions traditionnellement associées à leur sexe.
- Les femmes et les hommes occupent des professions distinctes et les femmes se situent habituellement à des niveaux moins élevés que les hommes.
- Les femmes représentent environ un quart du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées.
- Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction du secteur privé, mais pas dans les postes de direction du secteur public.

- Les femmes touchent en moyenne 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes, et cette disparité est principalement attribuable à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes qui ont la même profession.