



# Ontario



## LE PASSÉ, LE PRÉSENT ET LE FUTUR:

Stratégie Ontarienne  
Pour L'Autonomisation  
Économique Des  
Femmes

Printemps 2018





Premier of Ontario - Première ministre de l'Ontario

2018

## MESSAGE PERSONNEL DE LA PREMIÈRE MINISTRE

Si les femmes ont fait d'excellentes contributions dans tous les secteurs de notre économie, il reste beaucoup à faire pour qu'elles atteignent l'égalité parfaite et pour que notre économie bénéficie pleinement des talents et des compétences de chacune. Voilà plus de 30 ans que l'Ontario a adopté sa première loi sur l'équité salariale, mais nous travaillons toujours à combler l'écart salarial. Nous savons que trop de femmes continuent à se trouver en présence d'obstacles systémiques à leur avancement économique.

Les femmes, au Canada, gagnent seulement 0,74 \$ pendant que les hommes gagnent 1 \$. Cet écart salarial tenace est plus grand encore chez les femmes autochtones, les immigrantes et les femmes racialisées. Tout en nous attaquant au problème, nous devons aussi éliminer les obstacles, notamment le harcèlement, la violence, la pauvreté et la discrimination.

C'est pourquoi notre gouvernement a introduit Avant, maintenant et après : Stratégie ontarienne pour l'autonomisation économique des femmes. Il s'agit d'un plan détaillé — le premier en son genre au Canada — qui vise à augmenter l'égalité des genres, à mettre en question les préjugés et à éliminer les obstacles auxquels les femmes se heurtent au travail, à la maison et dans leurs communautés. Ce plan proposera des mesures pour mettre au jour et combler ces écarts salariaux, autonomiser les travailleuses et celles qui occupent des postes de leader, élaborer des façons d'aider les femmes qui réintègrent la population active après s'être occupées de leurs enfants ou d'autres membres de leurs familles et changer les perspectives pour faire tomber les préjugés fondés sur le genre et les stéréotypes.

Il a fallu un travail acharné et beaucoup de temps pour progresser et c'est ce qui fait d'Avant, maintenant et après un titre si bien choisi pour cette stratégie. Il tient compte de tout le travail qui a été accompli avant nous, de notre plan d'action maintenant et de la tâche colossale qu'il nous reste à accomplir.

Avant, maintenant et après lève le voile sur la rémunération et permet à toutes les personnes qui font une demande d'emploi en Ontario de le faire dans de meilleures conditions. Grâce à cette stratégie qui est première en son genre, nous bâtissons un Ontario plus équitable, plus dynamique, avant gardiste et prospère — pour les femmes et pour tous.

Parce que le succès des femmes, c'est le succès de chacun de nous.

La première ministre,

**Kathleen Wynne**  
Premier



2018

## MESSAGE DE LA MINISTRE DE LA CONDITION FÉMININE

Le moment est venu de faire place à l'autonomisation économique de toutes les femmes. Pour cela, il faut assurer l'équité et l'égalité. Il faut une justice. Il faut aussi une économie plus vigoureuse, plus inclusive.

Les Ontariennes représentent 48 pour cent de la population active et plus de la moitié des titulaires de diplôme universitaire, pourtant elles continuent à être sous-représentées aux postes de direction. À ce jour, les femmes continuent à gagner 0,70 \$, en moyenne, pour chaque dollar qu'un homme gagne. Les femmes font souvent plus de travail non rémunéré au foyer, particulièrement lorsqu'elles s'occupent des enfants et des proches. Le travail que les femmes font a bien trop longtemps été tenu pour acquis et sous-estimé.

Ce qui est décourageant, c'est que ces chiffres sont restés pratiquement inchangés depuis la fin des années 80. Cela fait 30 ans d'occasions ratées pour les femmes, pour l'économie et pour la société.

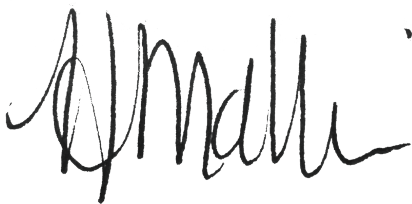
Le moment est venu de combler l'écart salarial entre les sexes.

Le passé, le présent et le futur : Stratégie ontarienne pour l'autonomisation économique des femmes dévoile le plan que nous avons dressé pour supprimer les obstacles et changer les attitudes qui empêchent trop de femmes d'évoluer dans les entreprises, les institutions et le gouvernement.

Nous mettons à profit nos réalisations pour créer une société dans laquelle les femmes continueront à innover, à susciter l'inspiration et à bâtir un avenir meilleur pour elles mêmes, pour leurs familles et pour leurs collectivités.

Le moment est venu pour les femmes d'être reconnues en tant que partenaires égales dans nos entreprises, nos collectivités et notre économie.

La ministre de la Condition féminine,



**Harinder Malhi**



# Les Femmes Dans L'Économie

## L'HEURE EST AU CHANGEMENT

La réussite des femmes, en Ontario, a longtemps été freinée par divers obstacles, notamment les préjugés sexistes, la discrimination et la sous évaluation du travail à prédominance féminine. À travers les générations, les femmes ont trouvé des moyens qui leur ont permis de surmonter ces obstacles : la collaboration, la persistance et une incroyable ténacité. Mais des obstacles subsistent. Les femmes sont bien trop nombreuses à avoir des choix limités dans le type de travail qu'elles font ou sont limitées dans leur avancement professionnel. De plus, toutes ne profitent pas de manière égale de l'économie et l'économie ne profite pas non plus de l'étendue des compétences, des talents et de l'expérience que les femmes ont à offrir.

### L'heure est venue de changer la donne.

Il est temps de supprimer les obstacles et de permettre aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel dans l'économie ontarienne.

## Mettre À Profit LE PROGRÈS

Dans le cadre de l'initiative Le passé, le présent et le futur : Stratégie ontarienne pour l'autonomisation économique des femmes<sup>i</sup>, une somme maximale de 50 millions de dollars sera engagée sur trois ans pour supprimer les obstacles à l'entière participation des femmes à l'économie, créer des lieux de travail plus équitables, changer les attitudes, appuyer le leadership des femmes et améliorer l'accès de celles-ci aux emplois et à l'avancement professionnel.

### Cette stratégie est la première en son genre au Canada.

---

i. Bien que le terme « femmes » soit utilisé dans le présent document, la Stratégie reconnaît la diversité de genre et vise à appuyer, entre autres, les femmes cisgenres et transgenres, les personnes de genre queer et de genre non conforme, les personnes non binaires attirées par les femmes et les personnes bispirituelles à conviction féminine.

Elle met à profit les progrès déjà réalisés en Ontario pour appuyer le bien être et l'égalité économiques des femmes, notamment les investissements historiques dans les services de garde d'enfants, les soins aux personnes âgées, la réduction de la pauvreté, la formation professionnelle et l'éducation, ainsi que l'élimination de la violence faite aux femmes.

*L'inégalité économique et la violence fondée sur le sexe sont reliées. Toutes deux sont profondément ancrées dans des attitudes sociales, des normes et des comportements néfastes qui exacerbent les rapports de force inégaux et genrés au sein de la société.*

*Le succès économique des femmes dépend de divers facteurs, dont l'amélioration de l'accès à l'éducation, la formation de réseaux de mentorat et de formation, ainsi que l'élimination des préjugés sexistes. Cependant, les femmes ne peuvent atteindre le succès économique sans obtenir la sécurité physique et sans être affranchies de la violence.*



# L'ONTARIO S'ATTACHE À...



Créer 100 000 nouvelles places en services de garde agréés sur cinq ans pour donner aux femmes et à leurs familles un choix plus vaste;



Offrir des services de garde d'enfants plus abordables et de qualité en proposant la gratuité des services de garde préscolaires pour les enfants de deux ans et demi jusqu'à ce qu'ils soient admissibles à la maternelle;



Fixer des droits de scolarité plus abordables pour aider plus de femmes à suivre des études postsecondaires et à améliorer leurs compétences pour réintégrer la population active. Plus de 11 500 parents seuls bénéficient actuellement de la prise en charge des droits de scolarité moyens - environ 10 000 sont des mères seules;



Augmenter le salaire minimum de l'Ontario à 15 \$. À l'heure actuelle, plus de la moitié des travailleurs en Ontario gagnant moins de 15 \$ l'heure ont entre 25 et 64 ans et près de 60 pour cent sont des femmes.

# À L'Écoute de la Population Dans L'ENSEMBLE DE L'ONTARIO

L'Ontario a mené une vaste consultation sur l'inclusion égale des femmes dans l'économie. En 2015, le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes s'est réuni. En 2016, le Comité a diffusé son rapport contenant 20 recommandations pour aider à combler l'écart salarial entre les sexes.

*Le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale se compose de deux membres bénévoles externes, d'un haut responsable du ministère du Travail et de la commissaire à l'équité salariale.*

Le Groupe de travail pour l'équité salariale entre les sexes s'est réuni d'avril 2017 à septembre 2017 pour que les entreprises et les autres groupes d'intervenants aient la possibilité d'apporter un éclairage sur ces recommandations.

En outre, plus de 1 400 personnes ont fourni une rétroaction dans un sondage en ligne (et sous forme d'observations écrites) sur ce que l'autonomisation des femmes signifie pour elles et 260 personnes ont participé à neuf séances de discussion en personne dans l'ensemble de la province, notamment des séances consacrées à l'autonomisation économique des femmes autochtones et des femmes francophones. Tous ces commentaires ont été intégrés dans le document *Le passé, le présent et le futur : Stratégie ontarienne pour l'autonomisation économique des femmes*.

# LA STRATÉGIE

L'Ontario a été façonné par le travail acharné et la contribution exceptionnelle des femmes. Une économie juste, égale et inclusive doit reconnaître leurs innovations, leur travail et leur leadership. Cette stratégie énonce les mesures à prendre dans quatre domaines pour l'autonomisation des femmes :

*L'égalité des sexes favorise la croissance économique, d'une part, en procurant à l'économie les ressources nécessaires et la résilience aux prévisions telles que le vieillissement de la population et la réduction de la population active et, d'autre part, en préparant l'Ontario à une économie en évolution et à une productivité accrue. L'avancement de l'égalité des femmes au Canada pourrait accroître le PIB de 150 milliards de dollars d'ici 2026, avec une croissance qui pourrait osciller entre 0,7 pour cent et 0,9 pour cent en Ontario.*

*[The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Canada, McKinsey Global Institute, 2017.]*

## L'Autonomisation Par la Création de MILIEUX DE TRAVAIL PLUS ÉQUITABLES

### Comblent l'écart salarial entre les sexes.

Les femmes, en moyenne, continuent à gagner annuellement 30 pour cent de moins que les hommes. Ce chiffre a à peine évolué au cours de la dernière décennie.

L'Ontario a adopté une législation sur la transparence salariale, qui augmentera la transparence dans les procédures d'embauche et donnera aux femmes plus d'information lorsqu'elles négocieront une rémunération plus juste qui est égale à celle de leurs homologues masculins. L'Ontario est la première province canadienne à légiférer sur la transparence salariale.

La loi adoptée aidera à faire en sorte que la rémunération soit fondée sur les exigences du poste et les compétences de la candidate ou du candidat. En particulier, la loi :



**Exigera que toutes les offres d'emploi affichées à l'intention du public précisent le taux ou la fourchette de salaire;**



**Interdira aux responsables du recrutement dans les bars de demander aux candidates et aux candidats quel était leur salaire auparavant;**



**Interdira l'exercice de représailles contre les employés qui discutent de leur salaire ou le divulguent;**



**Établira un cadre de travail pour contraindre les gros employeurs à faire le suivi et les rapports utiles sur les écarts salariaux fondés sur le sexe ou sur d'autres caractéristiques de la diversité. En particulier, cette loi:**

- **Exigera la présentation de rapports annuels à compter du 15 mai 2020 pour les employeurs comptant plus de 250 employés et à compter du 15 mai 2021 pour les employeurs comptant plus de 100 employés;**
- **Créera la capacité de prescrire d'autres employeurs;**
- **Et exigera, en particulier, que les rapports soient publiés par le ministère du Travail annuellement. Les employeurs devront afficher les rapports dans leur lieu de travail. Des sanctions financières et des mesures d'application de la loi sont prévues pour assurer la conformité à la loi.**

Les femmes  
autochtones  
perçoivent un salaire

**43%**

**INFÉRIEUR**

à celui des hommes  
non autochtones<sup>1</sup>

Les immigrantes  
perçoivent  
un salaire

**34%**

**INFÉRIEUR**

à celui des non  
immigrants<sup>1</sup>

Les femmes  
racialisées  
perçoivent un salaire

**42%**

**INFÉRIEUR**

à celui des  
hommes non  
racialisés<sup>1</sup>

Les femmes ayant  
un handicap  
perçoivent un salaire

**48%**

**INFÉRIEUR**

celui des hommes  
n'ayant pas de  
handicap<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Statistique Canada - Recensement de 2016, revenu d'emploi moyen, Ontario.

<sup>2</sup> Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012, tableau CANSIM 115 0023, revenu d'emploi moyen, Ontario.

# Améliorer le Bureau de L'Équité SALARIALE DE L'ONTARIO

Les consultations ont mis en relief l'importance de renforcer le Bureau de l'équité salariale de l'Ontario pour améliorer la conformité à la Loi sur l'équité salariale. En conséquence, la province a augmenté de 25 pour cent les ressources accordées au Bureau de l'équité salariale pour promouvoir et appuyer la conformité en mettant en place des programmes de surveillance nouveaux et élargis et en élaborant des documents pour aider les parties concernées.

## Investir Dans Les CENTRES DE FEMMES

Les centres de femmes de l'Ontario offrent des services qui aident les femmes à bâtir une vie sûre et stable et à se préparer à l'emploi. L'Ontario augmentera le financement annuel accordé aux centres dans l'ensemble de la province et érigera un réseau de collaboration pour qu'un plus grand nombre de femmes de diverses communautés reçoivent une aide pour leur transition vers l'emploi et la préparation à l'emploi. L'Ontario entend augmenter le financement à un montant maximal de 250 000 \$ par an pour les bénéficiaires du programme Investir dans l'avenir des femmes.

*Le financement dans le cadre du programme Investir dans l'avenir des femmes aide les centres de femmes à fournir différents services :*

- *Des mesures de soutien préalable à l'emploi telles qu'un counseling sur l'emploi, une formation en informatique et des ateliers sur l'aide à la vie autonome;*
- *Les soins et la prévention de la violence faite aux femmes, notamment un counseling, le soutien des pairs et l'élaboration de plans de sécurité;*
- *L'aide d'intervenants pivots pour l'utilisation des systèmes, y compris des ressources et un aiguillage vers le logement, l'aide sociale, les soins de santé et les services juridiques;*
- *Des services de défense des droits, qui fournissent un soutien et un accompagnement dans les difficultés complexes.*

# L'Autonomisation Par Le **LEADERSHIP**

*En janvier 2017, l'Ontario a fait une démarche importante pour les femmes et les filles en annonçant un nouveau ministère de la Condition féminine indépendant pour accroître la sécurité économique et mettre un terme à la violence faite aux femmes.*

## Accroître la présence des femmes au sein du leadership organisationnel:

Les femmes qui siègent à des conseils améliorent les résultats de ces dernières et aident à repenser les normes culturelles et organisationnelles. En tant que gouvernement, nous sommes résolus à faire en sorte que tous les conseils publics – ceux qui surveillent les organismes tels que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et Aide juridique Ontario – comptent 40 pour cent de femmes en leur sein d'ici la fin de 2019.

Nous nous attendons au même engagement de la part du secteur privé. Nous avons mis en place des règles qui exigent la conformité ou une justification, ce qui signifie que les entreprises qui négocient à la Bourse de Toronto doivent mettre en place des politiques visant à assurer la présence de 30 pour cent de femmes au sein de leurs conseils, sous peine de devoir expliquer pourquoi elles ne peuvent pas le faire. À partir de là, nous avons enjoint aux entreprises d'établir une cible d'ici la fin de 2017 pour la nomination de 30 pour cent de femmes à leurs conseils et l'atteinte de cette cible dans un délai de trois à cinq ans.

Dans le cadre de l'initiative Le passé, le présent et le futur : Stratégie ontarienne pour l'autonomisation économique des femmes, l'Ontario a lancé le projet Tous ensemble : Plan de mise en œuvre de l'Ontario pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de leadership organisationnel, qui jette les bases et détermine l'orientation des travaux qu'entreprend le gouvernement de l'Ontario pour atteindre les cibles établies en matière de diversité de genre et appuyer les démarches du secteur privé visant à promouvoir la présence des femmes au sein de conseils organisationnels.

*Les organismes ayant un conseil d'administration et une équipe de direction où les deux sexes sont représentés affichent des rendements supérieurs, obtiennent de meilleures valorisations et font plus de profits. Sur une période de huit ans, les sociétés de l'indice S&P/TSX dont le conseil compte au moins une femme ont produit un rendement annuel composé de 11 pour cent, surpassant leurs pairs de plus de 3 pour cent.*

*[Canadian Gender and Good Governance Alliance, Directors' Playbook, 2017]*

- *Les femmes détiennent seulement 14 pour cent des sièges aux conseils d'entreprises de l'indice TSX.*
- *Au Canada, les femmes représentent 35 pour cent des titulaires de postes de gestion, 23 pour cent des titulaires de postes en sciences, technologie, génie et mathématiques et 29 pour cent des représentants élus.*

## Appuyer le Leadership des **FEMMES AUTOCHTONES**

Le Programme de développement des aptitudes de leadership des femmes autochtones de l'Ontario appuie la formation professionnelle des femmes autochtones dans des domaines comme la gouvernance, le leadership d'un conseil de bande et les communications. Un programme élargi, conçu conjointement avec des partenaires autochtones, habilitera un plus grand nombre de femmes autochtones à passer à des rôles de leadership.

# Encourager

## L'ENTREPRENEURIAT

Les entrepreneuses laissent leur empreinte dans l'économie ontarienne. Les programmes adéquats qui appuient les fondatrices et les entreprises spécialisées en technologie dirigées par des femmes seront élargis ou transformés. De plus, l'Ontario établira une association provinciale d'entrepreneuses pour multiplier les perspectives offertes aux femmes de lancer et de développer des entreprises de plus haut calibre.

*En 2015, l'Ontario avait le taux le plus élevé de participation des femmes à l'entrepreneuriat au Canada, celui-ci atteignant 13,8 pour cent.*

## Attention Particulière aux JEUNE FEMMES ET AUX JEUNE FILLES

Le mentorat offert aux jeunes femmes peut aider celles-ci à changer leur avenir.

L'Ontario augmentera son soutien aux programmes de mentorat et de leadership pour les filles et les femmes, y compris dans les domaines de l'entrepreneuriat et dans celui des sports et des loisirs. L'initiative SheEO Clubs, conçue pour des femmes par des femmes, développera un esprit entrepreneur chez les jeunes femmes. Elle reliera des étudiantes (de 16 et 17 ans) à des modèles de rôle d'entrepreneuse, à des mentors et à un réseau de leaders bien branchés pour changer la façon dont les jeunes femmes apprennent les principes de l'entrepreneuriat comme itinéraire professionnel.

Le sport et ses valeurs peuvent améliorer l'estime de soi et développer d'autres qualités de chef. En 2017, nous avons élaboré le plan d'action « Accroître la présence des femmes et des jeunes filles dans le secteur sportif » et, dans le cadre de l'initiative Le passé, le présent et le futur, nous élargissons les programmes de mentorat pour permettre à des entraîneuses d'aider des femmes à réussir dans le sport. L'Ontario travaillera aussi avec les employeurs et les fournisseurs de services communautaires pour relier les jeunes femmes qui s'identifient comme membres de la communauté noire avec des itinéraires professionnels valables dans les industries à forte croissance dans le cadre de l'Initiative sectorielle de lancement de carrière.

De plus, l'Ontario augmentera la représentation dans l'apprentissage et les métiers spécialisés de tous les groupes sous représentés, notamment les femmes, les francophones, les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes racialisées et les nouveaux arrivants, par la promotion de l'apprentissage et des mesures de soutien ciblées pour les employeurs. La stratégie appuiera les changements, dans la culture du lieu de travail, qui créeront un environnement accueillant et bienveillant pour tous les apprentis et améliorera les itinéraires de niveau débutant dans le système d'apprentissage pour les apprenants issus de groupes sous représentés.

*L'Ontario investira 120 millions de dollars sur trois ans pour que les conseils scolaires puissent embaucher un complément de 450 enseignants guides et autres pour aider les élèves de 7e et de 8e année à commencer à planifier une carrière et des itinéraires et à faire une transition harmonieuse vers l'école secondaire.*

## Amplifier la Voix des **COMMUNAUTÉS EXCLUES**

L'Ontario établira également un programme pour les groupes de femmes qui sont sous représentés dans différentes professions pour les aider à établir les liens utiles, à trouver un mentor et à progresser dans leur carrière. Il peut s'agir, par exemple, de femmes racialisées, de nouvelles arrivantes, de femmes handicapées et de membres de la communauté LGBTTIQQ2SAA+.

# L'Autonomisation par les **SOINS PARTAGÉS**

## Partager le soins:

En comparaison des hommes, les femmes passent environ deux fois plus d'heures chaque semaine à prodiguer des soins aux enfants sans être rémunérées. Quand les femmes ont des services de garde abordables et sûrs, elles peuvent faire un choix réel en ce qui concerne la décision de réintégrer ou non l'économie.

L'Ontario examinera également des moyens d'aider les femmes qui ont été absentes de la population active à retourner au travail.



Offrir des services de **garde préscolaire gratuite** pour les enfants de deux ans et demi jusqu'à ce qu'ils soient admissibles à la maternelle, à compter de septembre 2020.



**Augmenter les fonds de fonctionnement** des garderies agréées pour réduire les frais, les listes d'attente pour une place subventionnée en garderie et la stabilisation du système de soutien.



Créer une **grille de salaires pour le personnel du programme**, principalement des femmes, dans les garderies agréées et les centres pour l'enfant et la famille ON y va, pour aider les personnes qui travaillent auprès des enfants; diffuser une stratégie de main-d'œuvre pour appuyer et développer la profession de l'éducation de la petite enfance et reconnaître l'impact de cette dernière sur le développement des enfants.



Continuer à aider **100 000 enfants de plus**, de 0 à 4 ans, à accéder à une garderie agréée.



Lancer un programme pour appuyer l'élaboration de nouveaux programmes de services de garde agréés et moderniser les services de garde actuels dans les **communautés des Premières Nations**.



Continuer à promouvoir les **centres** pour l'enfant et la famille ON y va, un système provincial nouvellement intégré de programmes et de services à l'enfance et à la famille en tant que système de qualité, continu et accessible d'éducation de la petite enfance, pour les enfants et les familles.



Établir **une méthode de financement de base** pour les agences agréées de services de garde à domicile.



Créer le **Fonds d'innovation pour la petite enfance et les services de garde d'enfants** pour encourager la croissance et favoriser des solutions flexibles, uniques et novatrices aux besoins pressants en matière d'éducation de la petite enfance et de services de garde d'enfants.

## **Apporter un meilleur soutien aux personnes soignantes**

*Les soignants et les soignantes qui s'occupent de personnes présentant des problèmes de santé mentale et de dépendance, souvent des membres de la famille et des amis qui ne sont pas rémunérés, peuvent vivre un stress considérable et être mal en point sur le plan de la santé mentale. Bon nombre de ces personnes sont des femmes. La province leur consacra 35 millions de dollars sur quatre ans pour les aider à mieux s'occuper d'elles mêmes, pour qu'elles puissent continuer à s'occuper de leurs proches.*

*Il est important également que les parents, quel que soit leur genre, aient de vrais choix en matière de congé parental. L'Ontario travaillera avec le gouvernement fédéral pour élaborer une vision du congé parental qui donne aux familles un choix, qui combat les stéréotypes et qui profite aux enfants.*

## **L'Autonomisation par le CHANGEMENT DE PERSPECTIVE**

### **Mieux sensibiliser le public:**

La mise en question des idées ancrées depuis longtemps dans les esprits est indispensable à notre succès. L'Ontario suscitera une meilleure prise de conscience au sein du public par l'éducation pour éliminer les stéréotypes et reconnaître la valeur du travail souvent exécuté par des femmes. Une meilleure prise de conscience aidera à changer les attitudes et à éliminer les préjugés pour que nous puissions atteindre l'égalité des genres dans les lieux de travail.

### **Diriger par l'exemple:**

L'Ontario élaborera des politiques en utilisant une analyse intersectionnelle, fondée sur le genre, pour que les politiques du gouvernement fassent tomber les obstacles au lieu de les perpétuer.

## Partager l'information:

L'Ontario lancera un portail sur les femmes dans l'économie, pour partager et élaborer des outils et des ressources à l'intention des employeurs et des travailleurs.

## Souligner la journée de l'équité salariale:

L'Ontario entend déclarer une Journée de l'équité salariale pour que toute la province reste consciente de l'écart salarial entre les sexes et déterminée à le combler.

## Aider les entreprises qui appuient l'égalité:

L'approvisionnement est un outil qui pourrait être instrumental dans notre capacité à atteindre l'égalité des genres. L'Ontario adjuge chaque année des contrats de services et de biens dont la valeur atteint plusieurs millions de dollars. Il mettra à profit ce pouvoir d'achat pour encourager les entreprises à promouvoir l'égalité des genres dans le lieu de travail et atteindre ou dépasser l'objectif qui porterait à 30 pour cent la proportion de femmes siégeant à des conseils dans le secteur privé.

# LA PROCHAINE ÉTAPE

Les femmes représentent plus de la moitié de la population de l'Ontario. Cependant, les obstacles, dont certains sont faciles à voir et d'autres plus subtils, empêchent les femmes de participer pleinement à l'économie. Appuyer les Ontariennes, c'est une question d'équité – toutes les personnes en Ontario devraient avoir des chances égales de réussir – mais c'est aussi un facteur important dans la croissance économique et la prospérité rehaussées de la province. Une étude récente de McKinsey and Company laisse supposer que, si les femmes participaient pleinement à l'économie, cela ajouterait 60 milliards de dollars au PIB annuel de l'Ontario d'ici 2026.

**Cette stratégie fera tomber les obstacles pour que les femmes puissent projeter un avenir meilleur – pour les futures générations de femmes et pour chacun en Ontario.**



**LE PASSÉ, LE PRÉSENT ET LE FUTUR: STRATÉGIE ONTARIENNE POUR  
L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES  
PRINTEMPS 2018**