



ONTARIO NONPROFIT NETWORK

# COMBLER L'ÉCART:

Comment les pratiques de rémunération peuvent réduire l'écart de rémunération entre les sexes dans les organismes sans but lucratif de l'Ontario.

## À PROPOS DE L'ONN

L'ONN est le réseau indépendant sans but lucratif qui représente les 58 000 organismes sans but lucratif de l'Ontario. Ses domaines d'intérêt sont les politiques, les revendications et les services qui renforcent le secteur sans but lucratif de l'Ontario à titre de pilier important de notre société et de notre économie.

ONN se soucie de créer un environnement politique qui assure la vitalité des organismes sans but lucratif. Nous encourageons notre réseau diversifié d'OBNL aux quatre coins de l'Ontario à travailler de concert pour affronter les problèmes du secteur et faire entendre la voix de notre réseau auprès des gouvernements, des bailleurs de fonds et d'autres intervenants.

## VISION

Un secteur non marchand fort et résilient. Des collectivités prospères. Une province dynamique.

## MISSION

S'engager, défendre et diriger avec — et en faveur — des organismes sans but lucratif et de bienfaisance qui travaillent dans l'intérêt du public en Ontario.

## VALEURS

Le courage de prendre des risques et de faire les choses autrement  
Diversité des perspectives, créativité et expertise pour faire avancer les choses  
Optimisme et détermination  
Solutions créées par le secteur, avec le secteur, pour le secteur  
Célébrer nos succès et tirer des enseignements de nos expériences  
La force qui vient du travail en commun

## MERCI

Nous sommes reconnaissants envers les personnes qui ont rendu ce guide possible, notamment :

- Le conseil consultatif de l'ONN sur le travail décent pour les femmes
- La table ronde sectorielle pour fournir une rétroaction sur le guide
- Toutes les femmes qui ont partagé leurs expériences de travail dans le secteur sans but lucratif de l'Ontario
- Jenni Grandfield, graphiste, pour la conception du guide.

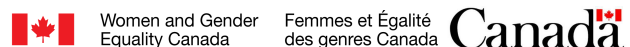
Ce travail ne serait pas possible sans le soutien et l'enthousiasme de chacun.

---

Ontario Nonprofit Network  
300-2 St Clair Avenue East  
Toronto, ON M4T 2T5

[www.theonn.ca](http://www.theonn.ca)  
[info@theonn.ca](mailto:info@theonn.ca)

Ce projet a été financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).



# TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction: Les organismes sans but lucratif peuvent adopter des pratiques de rémunération équitables
2. Le problème
3. L'écart de rémunération entre les sexes dans les organismes sans but lucratif.
4. Un travail décent pour les femmes se traduit par des pratiques de rémunération équitables
6. Ce qui est exigé par la loi en Ontario
7. Trois étapes pour mettre en œuvre des pratiques de rémunération équitables
  - Étape 1 : Mettre en place
  - Étape 2 : Renforcer
  - Étape 3 : Étendre et mesurer
21. Conclusion : Commençons maintenant
22. Annexe A : Guides des salaires et avantages sociaux pour les OSBL canadiens
22. Références

## Clause de non-responsabilité:

*Ce guide est fourni par l'ONN en tant que service d'information et est distribué en sachant qu'il ne doit pas être utilisé ou considéré comme un avis juridique. Le contenu est destiné à des fins d'information générale uniquement et ne peut en aucun cas être invoqué pour prendre une décision juridique. Veuillez consulter un professionnel du droit si vous avez des questions sur les lois ou les règlements qui s'appliquent à votre organisation.*

## Les organismes sans but lucratif peuvent adopter des pratiques de rémunération équitables.

Les organismes sans but lucratif de l'Ontario sont diversifiés dans tous les sens du terme : missions, portée, taille des organismes, budgets et taux de syndicalisation. Ce que la plupart ont en commun, c'est qu'ils dépendent, dans une certaine mesure, d'un financement limité dans le temps et restreint. Par conséquent, les organismes ayant du personnel rémunéré en sont à différentes étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'examen de leurs pratiques de rémunération.

Ce guide a pour but d'aider les hauts dirigeants et les conseils d'administration à réfléchir aux pratiques de rémunération qu'ils ont ou n'ont pas dans leur organisation, et à ce qu'ils peuvent faire pour que les femmes, en particulier les immigrantes, les femmes racialisées, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes faisant partie de la communauté LGBTQ2SI, gagnent un salaire équitable. Il vise également à fournir aux travailleuses du secteur davantage d'informations pour les aider à défendre leurs intérêts en matière de rémunération.

Il ne dit pas aux organisations combien elles doivent payer leur personnel et n'examine pas les éléments du travail décent qui ont une incidence sur le salaire équitable (comme le travail précaire). Il se concentre uniquement sur les pratiques de rémunération.

Grâce à ce guide, l'ONN espère promouvoir une norme équitable de pratiques de rémunération qui réduisent l'écart salarial entre les sexes dans l'ensemble du secteur sans but lucratif.

### Solutions pour le secteur. Et si...

- notre secteur partageait les pratiques de rémunération et d'autres services de ressources humaines (RH) entre eux pour informer et réduire le fardeau des organisations individuelles?
- une enquête provinciale gratuite sur la rémunération dans l'ensemble du secteur, accompagnée d'une analyse, était mise à la disposition des organisations et des travailleurs?
- nous disposions de meilleures informations sur le marché du travail, mises à la disposition du public?

### Le problème

L'Ontario Nonprofit Network (ONN) a appris, grâce à ses recherches sur le travail décent pour les femmes, que<sup>1</sup> les travailleuses du secteur sans but lucratif de l'Ontario font face à un écart salarial entre les sexes. L'une des principales façons de réduire l'écart salarial entre les sexes consiste pour les organisations à adopter des pratiques de rémunération équitable qui s'attaquent aux obstacles systémiques auxquels les femmes, surtout les femmes marginalisées, font face en matière de rémunération.

---

<sup>1</sup> L'ONN emploie une définition inclusive des femmes qui reconnaît et inclut les femmes trans, les femmes queer et les personnes non binaires.

## L'écart de rémunération entre les sexes dans les organismes sans but lucratif

La recherche de l'ONN sur le travail décent pour les femmes dans les organismes sans but lucratif de l'Ontario a révélé l'existence d'un écart salarial entre les sexes pour des travailleuses du secteur.<sup>2</sup> Nous avons relevé trois aspects de cet écart :

- Un phénomène connu sous le nom de « pénalité des soins », où les salaires dans le secteur sont inférieurs à ceux des autres secteurs en raison de l'association traditionnelle entre le « travail lié aux soins » et le « travail des femmes ». Et ce, malgré le fait que la main-d'œuvre du secteur sans but lucratif est très instruite, expérimentée et effectue un large éventail de types de travail. Les données de 2017 de Statistique Canada révèlent que la rémunération moyenne dans les OSBL était de 42 500 \$, alors que la rémunération moyenne pour l'ensemble de l'économie était d'environ 59 800 \$.<sup>3</sup>
- Au sein du secteur, les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes (qui comprend à la fois le salaire et les avantages sociaux). Dans l'enquête de l'ONN réalisée auprès de 645 travailleurs du secteur sans but lucratif de l'Ontario, les femmes racialisées, immigrantes et autochtones, ainsi que les femmes handicapées, ont déclaré être plus souvent confrontées à l'écart salarial entre les sexes, tout comme les hauts dirigeants, par rapport aux cadres intermédiaires et aux postes de première ligne/non-dirigeants. La seule enquête nationale sur la rémunération dans le secteur sans but lucratif au Canada, réalisée par Charity Village, continue de signaler que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important au niveau des directeurs généraux (26 %), où les hommes ont déclaré un salaire moyen de 116 435 \$ et les femmes de 92 750 \$. L'écart est de 4 % pour les cadres supérieurs et de 5 % pour le personnel fonctionnel et de programme.<sup>4</sup>
- L'accès limité à un régime de retraite, aux prestations de santé et aux compléments de prestations de maternité et parentales réduit la rémunération totale des femmes au cours de leur cycle de vie.

L'écart salarial entre les sexes dans le secteur sans but lucratif découle de divers facteurs. Certains de ces facteurs sont propres au secteur, tandis que d'autres existent sur le marché du travail en général. Par exemple, « pénalité des soins » signifie que le travail du secteur est dévalorisé et par conséquent moins bien rémunéré, ce qui est en partie dû au fait qu'il s'agit d'un secteur à majorité féminine. On estime que 80 % des travailleurs des organismes sans but lucratif en Ontario et au Canada sont des femmes. Cette situation est particulièrement néfaste pour les organisations de femmes et les organisations œuvrant auprès des femmes marginalisées, car elles obtiennent un financement moindre et affichent les salaires les plus bas du secteur, ce qui alimente la notion qu'il est « risqué » d'investir dans ces organisations.<sup>5</sup>

Par ailleurs, tout comme sur le marché du travail en général et dans d'autres secteurs, les modèles de négociation inégaux entre les sexes, le manque de transparence salariale et la discrimination fondée sur différentes facettes de l'identité d'une femme ont une incidence supplémentaire sur l'écart.

---

<sup>2</sup> Ontario Nonprofit Network [« Decent Work for Women - A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector »](#) 2018; Ontario Nonprofit Network [« Women's Voices - Stories about working in Ontario's Nonprofit Sector »](#) 2018; Ontario Nonprofit Network [« Les voix des femmes sur leur expérience de travail dans les organismes francophones sans but lucratif de l'Ontario »](#) 2021.

<sup>3</sup> Statistique Canada [« Institutions sans but lucratif et bénévolat : Contribution économique 2007 à 2017 »](#) 2019

<sup>4</sup> Charity Village [« Nonprofit Sector Salary and Benefits Report »](#) 2019

<sup>5</sup> Brittany Lambert et Kate McInturff [« Making Women Count »](#) 2016; La Fondation canadienne des femmes, Ontario Nonprofit Network, Le Centre canadien de politiques alternatives et Kathleen Lahey [« Vers Une Nouvelle Normalité : Financer un secteur des femmes prospère et en santé »](#) 2020

## Un travail décent pour les femmes se traduit par des pratiques de rémunération équitables

Le salaire équitable est un élément important du travail décent : un travail équitable, productif et stable. Les employés sont les plus grandes ressources du secteur sans but lucratif, et lorsqu'on leur offre un travail décent, ils excellent. En retour, les organisations sont plus à même de remplir leurs missions et de contribuer au dynamisme des communautés.

S'il est important de mettre l'accent sur les leviers plus vastes du marché du travail qui ont une incidence à la fois sur l'écart salarial entre les sexes et sur la participation des femmes au marché du travail (notamment la garde d'enfants, le harcèlement et la violence à l'égard des femmes), il est également essentiel d'accorder une attention particulière aux pratiques de rémunération des organisations. Des pratiques saines et régulièrement révisées peuvent permettre de combler l'écart salarial entre les sexes au fil du temps.

Les pratiques de rémunération ne sont souvent pas aussi neutres que nous le pensons. Au contraire, elles peuvent être empreintes de préjugés liés au sexe, à la race, à la classe sociale et aux capacités (pour n'en citer que quelques-uns) et de stéréotypes négatifs. Cela peut avoir des effets négatifs sur différents groupes de femmes et rendre leur travail invisible ou le dévaloriser. L'absence de pratiques de rémunération peut également engendrer des inégalités.

Les pratiques de rémunération équitables améliorent les résultats d'une organisation<sup>6</sup> :

- Recruter et conserver un groupe diversifié de femmes salariées
- Diminuer le taux de roulement
- Rester innovant et compétitif sur le marché du travail
- Stimuler le moral des employés et récompenser ou encourager le rendement élevé
- Créer un lieu de travail et une culture organisationnelle équitables et inclusifs
- Se tenir informé des tendances générales du marché du travail et des ressources humaines qui reflètent la diversité des expériences
- Adopter une approche proactive, plutôt que réactive, pour éviter les responsabilités juridiques et les crises de relations publiques

Une organisation ayant des pratiques de rémunération équitables est socialement responsable, car elle :

- **Offre des salaires équitables aux femmes**, ce qui est la bonne chose à faire.
- **Contribue à la réduction de l'écart salarial entre les sexes** et, par conséquent, à une retraite plus stable pour les femmes.
- **Rehausse le niveau pour tout le monde** tout en ayant la plus grande incidence sur les travailleurs les plus marginalisés.
- **Active** les valeurs et les principes de **l'organisation**.

---

<sup>6</sup> Voir par exemple : Council of Nonprofits « [The gender pay gap is a sleeper threat to nonprofit effectiveness and sustainability](#) »; Human Resources Professionals Association « [Closing the Gender Wage Gap : A Review and Recommendations by the Human Resources Professionals Association \(HRPA\)](#) »; Resource Management INC « [Improve Your Bottom Line by Minimizing Employee Turnover](#) »

## Ce qui est exigé par la loi en Ontario

Un certain nombre de lois du travail<sup>7</sup> s'appliquent aux employeurs sans but lucratif de l'Ontario, mais certaines ont une incidence particulière sur la rémunération des femmes. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* régleme l'égalité de rémunération pour un travail égal en fonction du sexe, parallèlement à des aspects plus généraux de la rémunération, comme le paiement des salaires, la rémunération des heures supplémentaires et le salaire minimum. La *Loi sur l'équité salariale* régleme l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale<sup>8</sup>, et la *Loi de 2018 sur la transparence salariale* régleme la transparence et la déclaration des rémunérations en fonction du sexe. Ces deux dernières lois ont été élaborées pour lutter spécifiquement contre la discrimination fondée sur le sexe.

Loi	Objectif	Employeurs couverts/non couverts
<a href="#">Loi de 2000 sur les normes d'emploi</a>	Cette loi a pour objet de fournir les normes minimales pour la plupart des employés travaillant en Ontario. Elle définit les droits et les responsabilités des employés et des employeurs dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario.	La plupart des employés et des employeurs de l'Ontario sont couverts par cette loi. Une liste complète des personnes qui <u>ne</u> sont <u>pas</u> visées est disponible <a href="#">ici</a> .
<a href="#">Loi sur l'équité salariale</a>	Cette loi a pour objet de remédier à la discrimination systémique entre les sexes dans la rémunération du travail effectué par les employés dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.	Cette loi s'applique à tous les employeurs (et à leurs employés) du secteur privé en Ontario qui emploient dix employés ou plus, et à tous les employeurs (et employés) du secteur public. Les organismes sans but lucratif peuvent déterminer si la loi s'applique à eux en consultant l'annexe du <a href="#">calendrier</a> de la loi, où sont énumérées les organisations qui sont considérées comme faisant partie du « secteur public ». Notons par exemple les agences de garde d'enfants et les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), les centres d'aide juridique, les centres d'accueil autochtones, les services de santé des collectivités, les établissements de soins pour bénéficiaires internes, les services de

<sup>7</sup> D'autres lois provinciales et fédérales régissent des questions telles que la santé et la sécurité au travail, les droits de la personne et les relations de travail. Les lois ontariennes connexes comprennent la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), la [Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail](#), la [Loi de 1995 sur les relations de travail](#) et le [Code des droits de la personne](#).

<sup>8</sup> Le salaire des « catégories d'emplois féminins » (emplois habituellement occupés par des femmes, où 60 % ou plus des personnes occupant le poste sont des femmes) est comparable au salaire des « catégories d'emplois masculins » (emplois habituellement occupés par des hommes, où 70 % ou plus des personnes occupant le poste sont des hommes) lorsque le travail est différent dans son contenu, qu'il implique des responsabilités distinctes, qu'il exige des compétences ou des qualifications spécifiques et qu'il est effectué dans des conditions différentes, mais qu'il est globalement de valeur égale. L'équité salariale ne consiste pas à comparer les personnes dans les emplois, mais les emplois eux-mêmes; indépendamment de la personne qui occupe le poste. Le salaire est fonction de la valeur comparative de l'emploi.



		développement et de réadaptation et les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.
<a href="#">Loi de 2018 sur la transparence salariale</a> <sup>9</sup>	L'objectif de cette loi est de promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances dans l'emploi et sur le lieu de travail, y compris l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, par une transparence accrue des rémunérations et de la composition de la main-d'œuvre.	Une fois la loi en vigueur, les rapports de transparence salariale devront être soumis par les employeurs comptant plus de 250 employés en 2020, et pour les employeurs comptant plus de 100 employés, mais moins de 250 en 2021. Tous les autres aspects de la loi s'appliquent à la plupart des employeurs et des employés, comme le prévoit la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.

---

<sup>9</sup> Retardée par le gouvernement de l'Ontario jusqu'à nouvel ordre.

## Trois étapes pour mettre en œuvre des pratiques de rémunération équitables

Suite à l'examen d'un large éventail de recherches actuelles, l'ONN a déterminé les pratiques de rémunération qui avaient une incidence particulière sur les travailleuses. Si elles sont mises en œuvre de manière équitable, ces pratiques peuvent contribuer à réduire l'écart salarial entre les sexes.

Les pratiques sont divisées en trois étapes. Chaque étape comprend une description des pratiques, une explication de la manière et de la raison pour laquelle elles ont une incidence sur les femmes, et en particulier sur les travailleuses marginalisées, ainsi que la manière dont les employeurs et les employés peuvent mettre en œuvre ces pratiques.

Cette répartition tient compte des différents stades auxquels se trouvent les organisations de différentes tailles dans l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de leurs pratiques de rémunération.

**Étape 1:** Mettre en place des pratiques fondamentales

**Étape 2:** Renforcer les pratiques existantes à mesure que l'organisation accroît ses capacités et que la main-d'œuvre augmente

**Étape 3:** Élargir l'étendue et la profondeur des pratiques et mesurer leur incidence sur le lieu de travail

Ces mêmes recherches ont permis de dégager des principes clés qui sous-tendent ces pratiques et leur mise en œuvre.

Des pratiques de rémunération équitables sont :

- Basées sur des preuves
- Compréhensibles et gérables
- Prennent en compte les travailleurs les plus marginalisés
- Flexibles
- Documentées
- Transparentes
- Révisées régulièrement

## Étape 1 : Mettre en place

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Description et évaluation des emplois:</b> Évaluation des rôles dans une organisation en fonction des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>En l'absence de descriptions et d'évaluations des tâches, il peut exister un décalage entre ce que font les gens et leur rémunération. Par exemple, le travail « supplémentaire » assumé par différents groupes de femmes peut ne pas être pris en compte.</p> <p>La discrimination peut se voir dans la manière dont un emploi est décrit et évalué. Il convient donc d'accorder une attention particulière aux points suivants : vérifier si les descriptions d'emploi et les facteurs d'évaluation sont discriminatoires à l'égard de différentes femmes; si des facteurs importants pour des emplois traditionnellement occupés par des femmes sont ignorés ou dévalués; ou si certaines parties de la description d'emploi sont des exigences réelles d'un emploi (par exemple, la capacité de soulever des charges peut être discriminatoire pour les femmes handicapées).</p> <p>Les descriptions et évaluations des postes constituent une documentation sur la façon dont la rémunération du poste a été établie, de sorte que toute différence peut être expliquée.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Surveillez le langage utilisé pour décrire les emplois, le nombre de responsabilités et de tâches attribuées, le lien entre les titres de postes et les descriptions de postes, et l'existence éventuelle de préjugés dans ce processus.</li> <li>✓ Comparez les descriptions et les évaluations de postes dans quelques organisations de taille similaire.</li> <li>✓ Mettez en place un comité d'évaluation des emplois composé de cadres supérieurs, de gestionnaires, de travailleurs de première ligne et (le cas échéant) de représentants syndicaux.</li> <li>✓ Intégrez le respect de l'équité salariale dans le système d'évaluation de l'organisation.</li> <li>✓ Utilisez les outils d'évaluation des emplois existants pour faciliter l'évaluation.</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettez les dirigeants au courant lorsqu'ils assument de nouveaux rôles et de nouvelles responsabilités afin de vous assurer que les changements sont pris en compte dans la description de poste et l'évaluation.</li> <li>✓ Si possible, participez aux comités d'évaluation des emplois.</li> </ul>

## Étape 1: Mettre en place

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Échelles de rémunération/échelles salariales:</b> Une échelle de salaires avec un montant minimum et maximum pour un poste.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Historiquement, les catégories d'emplois traditionnellement masculines (comme les ouvriers du bâtiment ou les ingénieurs) similaires aux catégories d'emplois traditionnellement féminines (comme les assistants administratifs ou les infirmières) ont été davantage valorisées et donc mieux rémunérées. Souvent, les catégories d'emplois féminins sont également racialisées (par exemple, les soignants), ce qui entraîne une baisse supplémentaire des salaires.</p> <p>Les attitudes et croyances sociétales relatives au sexe, à la race, au statut d'immigrant et aux capacités peuvent influencer négativement les pratiques salariales d'une organisation (« les hommes représentent les soutiens de famille et les femmes représentent des soutiens secondaires », « elle fera le même travail pour moins cher », « les aménagements pour les personnes handicapées sont coûteux »).</p> <p>Les femmes ont moins tendance à négocier et sont plus susceptibles d'avoir gagné moins dans leur emploi précédent.</p> <p>Demander l'historique salarial d'un candidat ou sa rémunération attendue et baser la rémunération sur ces éléments peut renforcer les bas salaires que les</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Commencez par fixer les salaires en fonction des descriptions et évaluations des postes, des compétences et de l'éducation requises, ainsi que des rémunérations similaires sur le marché.<sup>10</sup></li> <li>✓ En fonction des salaires, créez des échelles de rémunération pour les postes. Elles doivent être suffisamment souples pour s'adapter à une grande variété de candidats, mais suffisamment solides pour atténuer les inégalités salariales internes.</li> <li>✓ Les échelles salariales doivent être revues et ajustées au moins tous les deux ans afin d'intégrer les augmentations du coût de la vie et la croissance de l'organisation.</li> <li>✓ Assurez l'égalité de rémunération entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein.</li> <li>✓ Décrivez les conditions dans lesquelles le bas, le milieu et le haut de l'échelle des salaires sont proposés et comment une personne occupant le poste peut évoluer.</li> <li>✓ Ne demandez pas aux candidats</li> </ul>

<sup>10</sup> La pratique consistant à utiliser le « taux du marché » pour déterminer les salaires des organisations communautaires est complexe. D'une part, si les OSBL utilisent le taux du marché au sein du secteur, elles paieront toujours moins leurs employés. D'autre part, si elles utilisent le taux du marché dans le secteur public et à but lucratif, elles courent le risque d'avoir des structures salariales inégales (où il y a une énorme différence de salaire entre les cadres et le reste de l'équipe) ou l'OSBL est incapable d'offrir un salaire similaire. L'objectif devrait être de parvenir à un équilibre entre un salaire qui permettra aux OSBL de recruter et de retenir le meilleur candidat possible, tout en tenant compte de l'évaluation du poste.

	<p>femmes peuvent déjà recevoir, et perpétuer la discrimination salariale et l'écart salarial entre les sexes. Ainsi, l'offre salariale peut être biaisée.</p> <p>Une échelle salariale transparente permet aux femmes de disposer des mêmes informations que les autres candidats pour les aider à prendre leurs décisions en matière de salaire. Elles peuvent également mieux défendre leurs intérêts si leur salaire n'entre pas dans l'échelle salariale ou se situe à l'extrémité inférieure.</p> <p>L'absence d'échelles salariales ou des échelles salariales trop larges peuvent entraîner des inégalités salariales internes pour des personnes occupant le même poste et pour des personnes occupant des postes similaires sans que les organisations ne le sachent.</p>	<p>l'historique de leurs salaires.<sup>11</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incluez les barèmes de rémunération dans les offres d'emploi. Si votre organisation gère un site d'offres d'emploi, pensez à ajouter une exigence selon laquelle toutes les offres d'emploi doivent inclure des échelles de rémunération.</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lorsque vous postulez à des emplois et acceptez des offres, faites vos recherches afin de comparer la rémunération pour des postes similaires.</li> <li>✓ Essayez d'en savoir plus sur les pratiques de rémunération dans les organisations.</li> <li>✓ Comprenez et indiquez où vous vous situez dans l'échelle des salaires et pourquoi.</li> <li>✓ Réponse facultative à la question sur les attentes salariales : « Je m'attends à ce que le salaire soit à la hauteur de mon expérience, de mes compétences et des exigences du poste ».</li> <li>✓ Réponses facultatives pour les questions sur l'historique des salaires : « Quelle est l'échelle de rémunération du poste? », « Quel était le salaire de la dernière personne qui a occupé ce poste? », « Je veux d'abord en savoir plus sur le poste, afin d'avoir une meilleure idée de mes attentes salariales. »</li> </ul>

<sup>11</sup> L'historique de la rémunération correspond à une disposition de la Loi de 2018 sur la transparence des salaires, actuellement retardée en Ontario.

## Étape 1: Mettre en place

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Prestations de soins de santé et dentaires:</b> Accès à des prestations complémentaires en matière de soins de santé et de soins dentaires par l'intermédiaire de l'employeur.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Si l'employeur ne fournit pas d'avantages médicaux et dentaires, l'employé doit les obtenir de sa poche. Le besoin et le coût des prestations augmentent si l'employé a des personnes à charge ou s'il est monoparental.</p> <p>Comme les femmes sont plus susceptibles d'être monoparentales et d'occuper un poste de principal fournisseur de soins, l'absence d'avantages en matière de santé et de soins dentaires peut être lourde et coûteuse en raison d'un revenu déjà faible.</p> <p>Les femmes, en particulier les femmes racialisées, immigrées, autochtones, de la communauté LGBTQ et les femmes handicapées, sont plus susceptibles d'être concentrées dans des postes contractuels à temps partiel qui sont moins susceptibles d'avoir accès aux avantages sociaux.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Demandez à votre association provinciale ou à votre réseau local sans but lucratif s'il existe des options d'achat groupé de régimes d'avantages sociaux pour les employés, comme <a href="#">le programme d'avantages sociaux pour les employés de l'ONN</a>.</li> <li>✓ Offrez des avantages pour tous les statuts d'employés : temps plein, temps partiel, permanent, contractuel.</li> <li>✓ Payez un pourcentage aussi élevé que possible du coût des avantages sociaux (par exemple, 100 % des coûts couverts par l'employeur) afin que les employés ne paient pas beaucoup de leur poche.</li> <li>✓ Demandez régulièrement aux membres du personnel si les avantages actuels en matière de santé et de soins dentaires leur conviennent afin de recueillir leurs commentaires.</li> <li>✓ Passez en revue le plan d'avantages sociaux chaque année pour voir si une couverture plus étendue et/ou des avantages divers et/ou flexibles peuvent être fournis dans le cadre du budget de l'organisation en vue d'une augmentation nominale (par exemple, peut-on ajouter un compte de gestion santé ou augmenter la couverture des avantages sociaux à 100 %?)</li> <li>✓ Communiquez aux employés la valeur des prestations de santé et de soins dentaires dans le cadre de la rémunération totale.</li> </ul>

		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informez la direction sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans le plan d'avantages sociaux, afin qu'elle soit au courant et puisse apporter des changements, si possible.</li> <li>✓ La valeur des prestations de santé et de soins dentaires est intégrée dans la rémunération totale.</li> </ul>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

« Dans le sondage de l'ONN réalisé auprès de 645 travailleurs du secteur sans but lucratif de l'Ontario, **41,84 pour cent** des répondants ont déclaré que leur salaire dans le milieu communautaire reflétait quelque peu leur description de travail, tandis que **21,2 pour cent** ont répondu pas du tout. »<sup>12</sup>

« L'échelle salariale n'est pas compétitive, ce qui explique la rotation d'employés; personne ne reste plus de 2-3 ans. »<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Ontario Nonprofit Network « [Women's Voices - Stories about working in Ontario's Nonprofit Sector](#) » 2018

<sup>13</sup> Ontario Nonprofit Network « [Les voix des femmes sur leur expérience de travail dans les organismes francophones sans but lucratif de l'Ontario](#) » 2021

## Étape 2: Renforcer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Grille de rémunération:</b> Vue d'ensemble des postes et de leurs échelles de rémunération les uns par rapport aux autres.</p>	<p><b>CONTEXTE</b></p> <p>Une grille salariale peut mettre en évidence les rapports salariaux<sup>14</sup> et les écarts entre les groupes de postes, ce qui permet de déterminer où les salaires doivent être actualisés.</p> <p>Une grille salariale peut faciliter le respect de la législation du travail relative à la rémunération, comme les lois sur l'équité salariale et la transparence salariale, compte tenu des informations qu'elle fournit aux employeurs.</p> <p>Lorsque les informations démographiques des employés sont recueillies et mises en correspondance avec la grille salariale, cette dernière est utile pour déterminer dans quelles échelles salariales les différents groupes de femmes sont concentrés et dans quelle mesure ils sont concentrés dans les échelles inférieures.</p> <p>Elle permet également de mieux comprendre la rémunération et les caractéristiques démographiques des postes de direction par rapport aux autres postes de l'organisation.</p>	<p><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Offrez des salaires de subsistance locaux au bas de la grille salariale afin de « rehausser le niveau » pour tous les membres de l'organisation.</li> <li>✓ Réfléchissez à des rapports salariaux raisonnables entre les postes de l'organisation, notamment entre les postes les mieux rémunérés et les moins bien rémunérés (par exemple, un rapport de 1:8).</li> <li>✓ Puisque l'inflation érode la valeur des salaires, les grilles salariales doivent être mises à jour régulièrement afin d'inclure les augmentations du coût de la vie.<sup>15</sup> Nous reconnaissons que des obstacles se dressent à cet égard lorsque les accords de financement ne tiennent pas compte de l'inflation.</li> <li>✓ Documentez les conditions dans lesquelles les personnes peuvent progresser dans la grille salariale.</li> <li>✓ Soyez transparent avec le personnel en ce qui concerne les grilles de rémunération.</li> </ul>
		<p><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comprenez et indiquez où vous vous trouvez dans la grille salariale, pourquoi, et comment vous pourriez éventuellement y progresser. Clarifiez toute question ou préoccupation que vous pourriez avoir avec les dirigeants.</li> </ul>

<sup>14</sup> Différence entre le poste le moins bien payé et le poste le mieux payé.

<sup>15</sup> Découvrez comment les services sociaux communautaires de la Colombie-Britannique utilisent [un dividende de stabilité économique](#).



## Étape 2: Renforcer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Négociation:</b> Les employés se défendent en vue d'obtenir une rémunération plus élevée, pouvant ou non se situer dans l'échelle salariale prescrite pour l'emploi.</p>	<p>Lorsqu'il n'est pas explicitement indiqué que les salaires sont négociables, les femmes, en particulier les femmes racialisées, immigrées et indigènes, ainsi que les femmes handicapées, sont plus susceptibles de travailler pour un salaire inférieur ou d'accepter l'offre salariale initiale. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de demander un salaire plus élevé et de négocier les salaires et les contrats.</p> <p>Les demandes de négociation des femmes peuvent être traitées différemment des demandes des hommes.</p> <p>C'est pourquoi la discrimination salariale et l'écart salarial entre les sexes peuvent se perpétuer.</p> <p>Les négociations dans le secteur se déroulent plus souvent au niveau des cadres supérieurs, où l'écart salarial entre les sexes est plus important.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entamez une discussion au niveau approprié (comme le conseil d'administration) sur la position de l'organisation en matière de négociation. Qu'est-ce qui peut être négociable (vacances, avantages sociaux, travail à domicile) et qu'est-ce qui ne l'est pas (salaire de base)? Veillez à ce que cette position s'applique de manière cohérente à tous les recrutements.</li> <li>✓ Déterminez si et dans quelles circonstances l'organisation peut s'écarter des paramètres du barème salarial.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Parfois, les employeurs ne sont pas en mesure d'offrir un salaire plus élevé, mais ils peuvent offrir des avantages compétitifs, des vacances, des jours de maladie et des congés payés, qui font partie de la rémunération totale et qui peuvent être négociés.</li> <li>✓ Lorsque vous acceptez une offre d'emploi, demandez s'il est possible de négocier et pour quelle partie du régime de rémunération globale.</li> </ul>

## Étape 2: Renforcer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Augmentations salariales:</b> Augmentation du salaire d'un employé en fonction d'un ou plusieurs des facteurs suivants : mérite/rendement, ancienneté/années de service et coût de la vie.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>En l'absence de tout type d'augmentation de salaire, l'écart salarial entre les sexes peut se creuser, car les femmes restent au même niveau de salaire pendant une longue période, au lieu de voir leur salaire augmenter.</p> <p>Les indicateurs et les mesures de rendement peuvent être influencés négativement par les attitudes et les croyances de la société concernant le sexe, la race, le statut d'immigré et les capacités (par exemple, les femmes peuvent être considérées comme moins engagées dans leur travail après avoir eu des enfants, ou le « travail émotionnel » peut être sous-évalué).</p> <p>La réussite peut être mesurée et récompensée en fonction de caractéristiques traditionnellement « masculines » (prise de risque, chef-né, esprit d'analyse) et de la « canadienité » (bonne adéquation culturelle, compétences et capacités élevées allant de soi).</p> <p>Le langage utilisé dans les évaluations de rendement (prise de risque, créativité, collaboration) peut être utilisé pour décrire différemment les hommes et les femmes, où dans un cas il est récompensé et dans l'autre non.</p> <p>L'augmentation du coût de la vie permet de s'assurer que les salaires suivent l'inflation et que le pouvoir d'achat du salaire ne diminue pas. L'augmentation correspond au taux d'inflation.</p> <p>Dans certains lieux de travail, il est mal vu de demander une augmentation, ce qui</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si l'organisation n'est pas en mesure d'accorder des augmentations, reconnaissez l'effort des membres du personnel qui a fait la demande et témoignez-leur votre compréhension; ne les empêchez pas de s'exprimer!</li> <li>✓ Établissez des lignes directrices transparentes sur les critères d'augmentation, le processus, les personnes admissibles et le moment de l'année où elles sont accordées (à l'approche de l'établissement du budget).</li> <li>✓ Mettez en place des processus d'évaluation du rendement afin d'atténuer les inégalités (modèles d'évaluation du rendement, mesures du rendement, fréquence des évaluations, qui s'en chargera).</li> <li>✓ Fournissez aux cadres supérieurs une formation sur la façon de mener des évaluations du rendement équitables (comment reconnaître les préjugés).</li> <li>✓ Prévoyez des augmentations de salaire liées au coût de la vie dans le budget général de l'organisation et dans toute demande ou accord de subvention, afin de garantir que tous les membres du personnel puissent en bénéficier, quel que soit leur statut (temps partiel, temps plein, contractuel, permanent).</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indiquez vos succès, tout travail supplémentaire accepté et la manière dont vous avez contribué à la</li> </ul>

	peut nuire au moral des employés qui peuvent se sentir dévalorisés.	<p>croissance de l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attribuez-vous le mérite de vos réussites.</li> <li>✓ Veillez à ce qu'une forme d'évaluation du rendement en milieu et en fin d'année soit prévue.</li> <li>✓ Lors des évaluations de rendement, demandez si une augmentation est possible en fonction des résultats de l'évaluation.</li> </ul>
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Étape 2: Renforcer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Les régimes de retraite:</b> L'employeur et l'employé cotisent à un régime de retraite qui offre une sécurité de revenu à l'employé lorsqu'il prend sa retraite.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Les régimes de retraite peuvent atténuer la mesure dans laquelle les inégalités sur le marché du travail se perpétuent à la retraite.</p> <p>Les femmes ont des revenus plus faibles et ont souvent plus d'interruptions de carrière, ce qui rend plus difficile l'épargne retraite et conduit à un écart de pension plus important pour les femmes.</p> <p>Les femmes vivent plus longtemps que les hommes et sont plus susceptibles de se retrouver dans la pauvreté.</p> <p>De nombreuses recherches montrent que les régimes d'épargne-retraite actuels de l'industrie financière sont problématiques : ils sont volontaires et leur participation est faible; leurs frais sont trop élevés; ils laissent une trop grande part du fardeau aux individus alors qu'ils feraient bien mieux de mettre leurs risques en commun, de réduire leurs frais grâce à des économies d'échelle et d'acheter collectivement une expertise professionnelle en matière d'investissement; les possibilités de retraits</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Envisagez d'adhérer à un régime de retraite à prestations déterminées pour les organismes sans but lucratif de l'Ontario : <a href="#">le régime de retraite OPTrustSelect est recommandé par l'ONN.</a></li> <li>✓ Mettez en place un comité chargé d'examiner les besoins en matière de régime de retraite et les différentes options disponibles.</li> <li>✓ Intégrez les coûts du régime de retraite dans le budget général de l'organisation et dans toute demande ou accord de subvention, le cas échéant.</li> <li>✓ Si un régime de retraite existe depuis un certain temps, envisagez de le revoir pour déterminer s'il répond toujours aux besoins des employés.</li> </ul> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S'il n'existe pas de régime de retraite, envisagez d'en communiquer la valeur et l'importance aux dirigeants.</li> </ul>

	anticipés d'un CELI (comme c'est déjà le cas des REER) sont trop nombreuses, ce qui met en péril la sécurité du revenu de retraite des travailleurs à faible revenu si leur revenu de retraite n'est pas assuré par un mécanisme d'immobilisation. Par ailleurs, les systèmes de retraite non contributifs (comme la pension de vieillesse) offrent de faibles niveaux de prestations qui ne sont pas suffisants pour prendre sa retraite. <sup>16</sup>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

« Mes amis prennent leur retraite en ce moment, mais je ne peux pas. »<sup>17</sup>

« Le salaire minimum, c'est la survie. Ce n'est pas décent. »<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Voir le rapport de l'ONN intitulé [A Roadmap for a Nonprofit Sector Pension Plan \(feuille de route pour un régime de retraite du secteur sans but lucratif\)](#).

<sup>17</sup> Ontario Nonprofit Network « [Decent Work for Women - A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector](#) » 2018

<sup>18</sup> Ontario Nonprofit Network « [Les voix des femmes sur leur expérience de travail dans les organismes francophones sans but lucratif de l'Ontario](#) » 2021

## Étape 3 : Étendre et mesurer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Audit de rémunération:</b> Analyser les données de rémunération ainsi que les données démographiques des employés afin de guider les pratiques de rémunération.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Un audit (utilisant les données existantes sur les employés d'une structure de rémunération qui comprend des descriptions de poste, des évaluations, des échelles de salaire et une grille de rémunération) peut identifier des tendances et des écarts importants dans la rémunération, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Combien gagnent les femmes en tant que groupe par rapport aux autres?</li> <li>● Combien gagnent les différents groupes de femmes (comme les femmes handicapées) par rapport aux autres?</li> <li>● À quel niveau de rémunération et à quels postes les femmes (et différents groupes de femmes) sont-elles concentrées?</li> </ul> <p>Ces tendances peuvent mettre en évidence les inégalités de rémunération dans les grandes organisations et fournir des informations essentielles aux organisations qui commencent à réformer leurs pratiques.</p> <p>L'analyse comparative des tendances peut également être un moyen de mesurer les progrès réalisés en matière d'équité de rémunération au fil des ans.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Élaborez un mécanisme permettant de recueillir des informations démographiques/relatives à l'équité en matière d'emploi et concernant la main-d'œuvre de l'organisation.</li> <li>✓ Commencez par une feuille de calcul confidentielle contenant des informations sur l'équité en matière d'emploi et le salaire, le poste et les augmentations récentes.</li> <li>✓ Peu à peu, vous pouvez commencer à analyser d'autres variables comme les taux de roulement, les années de service, l'expérience des employés.</li> <li>✓ Au fur et à mesure que l'organisation prend de l'ampleur et que vous ajoutez des postes, déterminez les catégories d'emploi masculines et féminines.</li> <li>✓ Assurez-vous que les tendances en matière de rémunération dans les catégories d'emploi masculines et féminines sont examinées (et, le cas échéant, que vous respectez la loi sur l'équité salariale).</li> <li>✓ Mettez en place un mécanisme permettant aux employés de faire part des problèmes de discrimination salariale.</li> </ul> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si possible, lisez les rapports de l'organisation sur les audits de rémunération, et si nécessaire, demandez des précisions.</li> </ul>

## Étape 3 : Étendre et mesurer

Pratique	Pourquoi est-ce nécessaire	Comment le mettre en œuvre
<p><b>Rapports sur la transparence salariale<sup>19</sup>:</b> les organisations peuvent être tenues par la loi de rendre compte publiquement ou de rendre compte aux organes directeurs de leur écart salarial entre les sexes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Bien que la déclaration de transparence salariale ne soit prévue par la loi que pour certains employeurs (la loi a été promulguée, mais sa mise en œuvre est retardée en Ontario), il s'agit d'une bonne pratique à mettre en œuvre pour les organisations qui disposent déjà des informations à déclarer.</p> <p>La discrimination salariale est plus susceptible de se produire en l'absence de transparence et est mieux identifiée lorsqu'il y a transparence.</p> <p>Les rapports sur la transparence salariale mettent en évidence les organisations qui respectent les lois existantes et renforcent la responsabilité.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les rapports sur la transparence salariale peuvent comprendre des données organisationnelles existantes : données sur les salaires, audits de rémunération, grilles salariales.</li> <li>✓ Une organisation plus importante peut envisager de ventiler les données par catégories telles que le sexe, la race, la classification des emplois, le statut professionnel.</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si possible, lisez les rapports de transparence salariale de l'organisation pour laquelle vous travaillez ou d'un employeur potentiel et demandez des précisions si nécessaire.</li> </ul>
<p><b>Compléments de prestations de maternité et de prestations parentales:</b> Les employeurs ont la possibilité de « compléter » les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi de leurs travailleurs afin de réduire la différence entre les prestations et les</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONTEXTE</b></p> <p>Les compléments soulagent le stress et l'anxiété liés à la perte de revenu pendant le congé de maternité et le congé parental, car l'assurance-emploi ne remplace que 55 % des gains, jusqu'à concurrence d'un plafond, et comporte un modeste supplément pour les familles à faible revenu qui s'applique à très peu d'entre elles.</p> <p>Pour les employeurs, les compléments contribuent à offrir aux femmes une rémunération et des avantages sociaux équitables, et renforcent le recrutement et le maintien dans l'entreprise tout en évitant</p>	<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'ONN développe <a href="#">un fonds complémentaire de prestations de congé de maternité et parental pour les organismes sans but lucratif</a>.</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>EMPLOYÉS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si aucun complément n'existe, envisagez d'en communiquer la valeur et l'importance aux dirigeants.</li> </ul>

<sup>19</sup> Comme indiqué ci-dessus, la déclaration légale de transparence salariale en Ontario ne s'appliquerait qu'aux employeurs comptant plus de 250 employés en 2020, et aux employeurs comptants plus de 100, mais moins de 250 employés en 2021.

<p>revenus réguliers des travailleurs.</p>	<p>des mouvements de personnel longs et coûteux. Ils transmettent de la valeur et du soutien aux employés et renforcent ainsi les relations et augmentent la productivité et le moral.</p> <p>Les compléments améliorent les revenus à long terme des parents, en particulier des femmes, en encourageant la continuité de l'emploi et en leur permettant de rester en congé plus longtemps, ce qui est bon pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être de la famille.</p>	
--------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

« Je ne pourrais même pas dire s'il existe un écart salarial entre les sexes ». <sup>20</sup>

« Nous offrons deux semaines de complément dans le cadre d'une récente mise à niveau des politiques de RH. J'aimerais que nous puissions offrir une année complète; toutefois, nous ne sommes pas financés de cette manière, nous plaidons plutôt en faveur de cette solution. »<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Ontario Nonprofit Network [« Decent Work for Women - A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector »](#) 2018

<sup>21</sup> Ontario Nonprofit Network [« Decent Work for Women - A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector »](#) 2018

## **Conclusion: Commençons maintenant**

Des salaires équitables pour les femmes travaillant dans le secteur sans but lucratif constituent un aspect essentiel et tangible du travail décent.

Les employeurs peuvent offrir des salaires équitables en mettant en œuvre des pratiques de rémunération équitables qui sont fondées sur des preuves, transparentes, flexibles, compréhensibles et gérables, régulièrement examinées et documentées, et qui tiennent compte des travailleurs les plus marginalisés. Lorsque les employeurs accordent une attention particulière aux composantes de la rémunération qui ont une incidence sur le salaire des travailleuses et mettent en œuvre des pratiques pour y remédier, ils peuvent mieux réduire l'écart salarial entre les sexes dans leurs organisations. Les employés ont également un rôle à jouer. Ils peuvent apprendre à mieux se défendre et à fournir des commentaires aux organisations sur les pratiques de rémunération, le cas échéant.

Bien que l'ONN reconnaisse que cela n'est pas facile et prend du temps, le secteur doit s'y atteler maintenant. C'est cet investissement dans la ressource la plus précieuse du secteur, notre personnel, qui permettra aux organisations de prospérer et aux communautés et clients d'être bien servis.

Ainsi, les travailleuses de notre secteur pourront être soutenues.



## Annexe A : Guides des salaires et avantages sociaux pour les OSBL canadiens

[Charity Village Canadian Nonprofit Sector Salary and Benefits Study](#)

[Boland Salary Survey](#)

### Références:

1. Cherly VanOrnum [« How to Design a Fair & Equitable Compensation Program »](#)
2. Conseil des organismes sans but lucratif [« Executive Compensation »](#)
3. Conseil des organismes sans but lucratif [« The gender pay gap is a sleeper threat to nonprofit effectiveness and sustainability »](#)
4. ERI Distance Learning Center: Manuel en ligne sur la rémunération [« Chapter 26: Discrimination in Pay »](#)
5. Institut des politiques publiques Université du Missouri-Columbia [« Pay Equity Best Practices Guidelines »](#)
6. Organisation internationale du Travail [« Work for a Brighter Future: Report of the Global Commission on the Future of Work »](#)
7. David Anderson, Margrét V. Bjarnadóttir, Cristian Dezso, David Gaddis Ross [« Why Companies' Attempts to Close the Gender Pay Gap Often Fail »](#)
8. NYC Commission on Gender Equity [« Leveling the Playing Field: Best Practices for Gender Pay Equity in the Workplace »](#)
9. Glassdoor [« How to Analyze Your Gender Pay Gap: An Employer's Guide »](#)
10. Glassdoor [« 5 Ways to Address the Gender Pay Gap at Your Company »](#)
11. Gouvernement du Nouveau-Brunswick [« Quick Guide to Pay Equity »](#)
12. Harvard Business Review [« The Latest Research: Women and Gender »](#)
13. Human Resources Professionals Association [« Closing the Gender Wage Gap: A Review and Recommendations by the Human Resources Professionals Association \(HRPA\) »](#)
14. Jack Bucalo [« Fair and Equitable Compensation - The Foundation for All HR Programs »](#)
15. Jocelyn Frye [« Next Steps for Progress on Equal Pay »](#)
16. Karra Barron [« The New Workforce Gender Equity Factors HR Needs to Watch »](#)
17. Lisa Burden [« Mandatory wage reporting shrinks gender-based pay gaps, study shows »](#)
18. Morten Bennedsen, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura, Daniel Wolfenzon [« Research: Gender Pay Gaps Shrink When Companies Are Required to Disclose Them »](#)
19. Ontario Equal Pay Coalition [« 12 Steps to Close the Gender Pay Gap by 2025 »](#)
20. Ontario Equal Pay Coalition [« Strengthening Ontario's Pay Transparency Bill: 8 Critical Amendments »](#)
21. Resource Management INC [« Improve Your Bottom Line by Minimizing Employee Turnover »](#)
22. Shelley Zalis [« 5 Ideas to Help Close the Wage Gap on #EqualPayDay »](#)