

Journal canadien des entraîneures
En ligne

Le mystère de l'équité salariale dans le milieu canadien de l'entraînement
© 2020 Association canadienne des entraîneurs, ISSN 1496-1539
Janvier 2020, vol. 20, n° 1

Pour les femmes de tous les secteurs de l'économie canadienne, dont les entraîneures, la question de l'équité salariale revêt une importance capitale. Voilà pourquoi l'article de Claire Carver-Dias, si pertinent et instructif, arrive à point nommé. Voici d'ailleurs quelques-uns des commentaires des membres du comité de rédaction à propos de cet article :

« [...] [U]n texte extrêmement bien écrit sur un sujet d'une grande importance et pour lequel les données manquent cruellement [...] [L]es études et recherches citées soutiennent le postulat qu'il faut agir dès maintenant. »

« [...] [S]es recherches sont poussées et pertinentes. Sa voix, claire et convaincante. »

« Les statistiques présentées sont inestimables pour qui veut valoriser le métier d'entraîneur et, surtout, la place que les femmes y occupent. »

Nous espérons que cet article sera aussi éclairant pour nos lectrices et lecteurs qu'il l'a été pour notre comité de rédaction. Nous espérons aussi que l'on s'attaque à la question de l'(in)équité salariale rapidement et de manière positive. À cet égard, l'étude de Sport Canada sur les conditions de travail du système sportif canadien, qui sera publiée en 2020, semble être un pas dans la bonne direction. Prenez part à la discussion. Faites-vous entendre. – Sheila Robertson, rédactrice en chef

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont ceux de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Journal canadien des entraîneures
En ligne

Janvier 2020, vol. 20, n° 1

Le mystère de l'équité salariale dans le milieu canadien de l'entraînement

Claire Carver-Dias

On parle de l'équité salariale depuis des décennies, mais de récents événements survenus dans le monde du sport ont ramené cette question sous les projecteurs. Peu de temps après avoir remporté une quatrième Coupe du monde, l'équipe nationale américaine de soccer féminin a engagé un combat épique à l'extérieur du terrain : celui pour l'équité salariale. Malgré la popularité et les nombreux succès de cette formation – elle est notamment la principale source de revenus de la fédération américaine de soccer –, le salaire des joueuses ne représente qu'une fraction de celui de leurs homologues masculins.

Les doléances des championnes sont similaires à celles d'autres athlètes féminines professionnelles et de bien des femmes d'une multitude d'autres domaines.

Si la bataille de ces athlètes vedettes attire l'attention du public, elle est surtout menée pour celles qui foulent le terrain. En revanche, on parle rarement des professionnelles derrière le banc : les entraîneuses. À l'exception du sport professionnel et de la NCAA, on ne dispose que de très peu de renseignements sur la rémunération des entraîneurs. Au fil de mes recherches pour cet article, j'ai en effet découvert que nous n'en savons pas assez sur les salaires et les avantages sociaux offerts aux entraîneurs de sport de haute performance au Canada, ni sur les potentielles inégalités qu'ils traduisent. Difficile de trouver des statistiques pertinentes.

Commençons donc avec ce que nous savons à propos de l'équité salariale dans le sport.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale peut se définir ainsi : « un salaire égal pour un travail de valeur égale » (https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/Promo/payequitybureau/quick_guide_pay_equity-f.pdf). Malheureusement, les statistiques à ce sujet brossent un portrait sombre. Selon une étude sur l'écart salarial menée par Glassdoor, une grande entreprise de recrutement, les femmes canadiennes ne gagnent que 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Le Canada se trouve donc en milieu de peloton parmi les autres pays étudiés, soit les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, l'Australie, les Pays-Bas et Singapour.

En 1987, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi sur l'équité salariale*. On y énonce que les employeurs doivent respecter des exigences minimales en matière de pratiques de rémunération, et plus précisément assurer l'équité salariale pour tous leurs employés. La *Loi* exige en outre que les employeurs repèrent et éliminent la discrimination entre les sexes inscrite dans leurs pratiques de rémunération et ajustent les salaires des employés de catégories d'emploi à prédominance féminine pour qu'ils soient au moins égaux à ceux des employés de catégories d'emploi à prédominance masculine dont la valeur, mesurée en fonction des habiletés, de l'effort et de la responsabilité requis ainsi que des conditions de travail, est comparable.

Comme je l'ai déjà mentionné, j'ai tenté de trouver, pour les besoins du présent article, des statistiques sur l'équité salariale au Canada. Or, j'ai découvert qu'il y avait beaucoup plus de renseignements disponibles sur le sujet aux États-Unis. Bien que certains points distinguent les deux pays, je crois qu'il est tout de même pertinent de présenter la situation chez nos voisins du sud.

Les recherches américaines montrent que si les conditions salariales sont désavantageuses pour les femmes en général, elles le sont encore plus pour celles issues de minorités visibles. Sheryl Sandberg, chef des opérations de Facebook, soutient que « si on ventile les données selon la race et l'origine ethnique, le portrait s'assombrit davantage : les femmes noires gagnent 63 cents et les femmes latino-américaines 54 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. » C'est là une statistique saisissante, puisque les femmes noires font partie des travailleurs américains les plus instruits. De plus, les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés et sous-représentées dans les emplois bien rémunérés. Ajoutons qu'elles assument toujours la majorité du fardeau des tâches ménagères. Mentionnons enfin les conséquences à long terme d'un retrait du monde du travail pour profiter d'un congé de maternité ou élever une famille. Mis ensemble, ces facteurs font en sorte que les femmes sont moins susceptibles d'accéder à des postes de haut niveau, mieux rémunérés.

L'écart salarial entre les sexes constitue un frein pour les femmes, car elles ont de la difficulté à subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Mais ce problème systémique nuit également à la croissance des entreprises, car il empêche la création d'une main-d'œuvre diversifiée et novatrice.

La situation s'est (un peu) améliorée

Dans la même veine que Glassdoor, Statistique Canada affirme qu'en 2018, les femmes de 25 à 54 ans gagnaient en moyenne 4,13 \$ (ou 13,3 %) de moins de l'heure que leurs collègues masculins. Autrement dit, elles touchent 87 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Pour les salaires horaires, l'écart homme-femme, qui était de 18,8 \$ en 1998, a diminué de 5,5 % au cours des 20 dernières années. Cette réduction est principalement due à une répartition différente des hommes et des femmes par profession, à la hausse du niveau de scolarité chez les femmes et à la baisse du nombre d'hommes syndiqués.

Tout comme d'autres recherches sur le sujet, l'étude de Statistique Canada conclut que près des deux tiers de l'écart relevé l'an dernier restent inexpliqués. Parmi les causes possibles, notons l'expérience de travail et certains facteurs non observables, comme les biais liés au sexe. Il apparaît clair, comme on le mentionne par ailleurs dans l'étude, que la question de « l'inégalité salariale sur la base du sexe mérite que l'on continue de s'y intéresser. »

Mesures législatives et divulgation des salaires

Plus tôt cette année, aux États-Unis, un juge fédéral a conclu que la Equal Employment Opportunity Commission (commission sur l'égalité des chances en matière d'emploi) doit commencer à exiger des entreprises de plus de 100 employés qu'elles présentent leurs échelles salariales, ventilées par sexe et par race. Elles devront ainsi recueillir et organiser leurs données de rémunération de manière uniforme et signaler les différences en fonction du sexe et de la race. De telles mesures législatives contribueront à mettre en lumière les iniquités salariales. Le Canada doit emboîter le pas. Récemment, des inégalités salariales criantes ont été révélées dans le secteur bancaire canadien, mais uniquement en raison d'une loi britannique exigeant que les entreprises des secteurs public, privé et bénévole ayant plus de 250 employés divulguent le salaire moyen des hommes et des femmes. On a ainsi découvert que la Banque Scotia, le troisième plus important prêteur au Canada, paie ses employées britanniques en moyenne 44 % de moins que leurs collègues masculins. Le fossé se creuse encore plus du côté des primes, alors

que les hommes reçoivent 72 % de plus que les femmes (<https://www.macleans.ca/opinion/why-do-we-rely-on-uk-to-disclose-canadas-pay-inequity/>). D'autres banques canadiennes œuvrant au Royaume-Uni font tout aussi piètre figure. Il est toutefois impossible de savoir s'il y a des écarts aussi importants dans les opérations canadiennes de ces institutions, puisqu'il n'existe aucune loi les obligeant à divulguer de telles données.

On trouve par contre des exemples qui prouvent que la transparence sur les salaires contribue à réduire les iniquités. Par exemple, au Royaume-Uni, une étude a révélé que le fait de rendre les pratiques de rémunération transparentes se traduisait par de meilleurs salaires pour tous les employés. On sait aussi que l'écart est bien moindre dans les milieux de travail syndiqués et le secteur public, où les échelles salariales sont publiées.

Certains pays ont beaucoup insisté sur l'importance de divulguer publiquement les écarts en matière d'équité salariale. C'est le cas du Royaume-Uni, bien sûr, mais aussi de l'Islande, où les entreprises doivent prouver, une fois par année, qu'elles versent le même salaire aux hommes et aux femmes, et combler tout écart de plus de 5 %. L'Allemagne, l'Australie et la France travaillent à adopter le même type de règlement, cette dernière pouvant maintenant imposer une pénalité allant jusqu'à 1 % de la masse salariale aux entreprises qui ne publient pas de renseignements sur leur écart de rémunération entre les sexes ou les mesures qu'elles prennent pour y remédier.

Quant au Canada, il a tenté de s'attaquer à certains facteurs sociaux qui contribueraient à l'iniquité salariale. Cet appui sociopolitique aux femmes a pris la forme de congés de maternité et de congés parentaux sans risque de perte d'emploi, d'une hausse du remplacement partiel du revenu s'y rattachant, et de lois visant à contrer les traitements injustes sur le marché du travail. Cela dit, l'écart demeure important.

Il reste encore beaucoup de travail à faire

Nous devons également composer avec le fait que de nombreux hommes persistent à croire que l'écart homme-femme n'existe pas. En 2019, un article du magazine *Time* révélait les résultats d'un sondage sur ce sujet mené en ligne auprès de 8 566 adultes américains. Près de la moitié des hommes interrogés (46 %) croient qu'il s'agit d'un problème inventé de toutes pièces à des fins politiques, et non d'un problème légitime. En outre, 24 % des répondants estiment que les reportages médiatiques sur l'écart de rémunération constituent de fausses nouvelles.

En extrapolant, on peut supposer que les opinions des Canadiennes et Canadiens sont similaires. Il y a donc beaucoup de travail à faire pour sensibiliser la population à l'iniquité salariale et à ses répercussions négatives.

Le combat pour l'équité salariale dans le sport

Comme je l'ai mentionné, on assiste à une plus grande prise de conscience à l'égard des écarts de rémunération dans le sport. La question des différences de salaires et de bourses dans le monde du sport professionnel et de haute performance est chose connue, notamment grâce à des sorties très médiatisées comme celles de l'équipe nationale américaine de soccer féminin et de la joueuse de tennis Venus Williams, qui a publié une lettre ouverte dans le *Times* de Londres en

2006. Après son triomphe à Wimbledon l'année précédente, elle a critiqué les autorités de son sport, car sa bourse était moindre que celle du champion masculin.

À l'instar de leurs homologues du soccer, les membres de l'équipe nationale américaine de hockey féminin ont attiré l'attention sur l'injustice que représente l'iniquité salariale en menaçant de boycotter le Championnat de hockey féminin de l'IIHF en 2017. Cette sortie leur a permis de conclure une entente de quatre ans avec la fédération américaine de hockey qui leur assure un meilleur salaire, un plus grand nombre de matchs et des avantages comme la garde d'enfants et le congé de maternité. Les Américaines ont été imitées cette année par les joueuses de l'équipe nationale suédoise, qui ont refusé de participer à leur camp d'entraînement et à un tournoi international en Finlande alors qu'elles luttaient pour une augmentation de salaire et de meilleures conditions de travail. L'attaquante Erika Graham a écrit dans les médias sociaux que cette action a été menée comme preuve « d'appui et de respect » envers les joueuses actuelles et futures.

Ces grandes batailles sont en effet autant affaire de respect que de salaire. Comme l'explique Tanya (Toni) De Mello, avocate spécialisée en droits de la personne et directrice des services liés aux droits de la personne de l'Université Ryerson, « [n]ous devons d'abord cesser de penser que l'équité salariale signifie traiter tout le monde de la même façon. L'équité est une question de respect. Il s'agit d'offrir aux gens ce dont ils ont besoin afin d'atteindre des résultats similaires. »

Et au Canada? La finale du Tournoi des Cœurs Scotties 2019, opposant l'Alberta de Chelsea Carey à l'Ontario de Rachel Homan, a attiré une moyenne de 762 000 téléspectateurs, tandis que celle du Brier Tim Horton a été vue par 659 000 personnes. Par contre, les championnes ont remporté une bourse de 32 000 \$, contre 70 000 \$ pour les champions (<https://q107.com/news/5103939/wage-gap-continues-to-affect-sports-world-female-sports-expert/>).

Ce qui nous amène aux entraîneures

Il semble qu'on en sache plus sur l'équité salariale dans le sport aux États-Unis qu'au Canada. La loi *Title IX*, adoptée en 1972 par le Congrès américain et modifiée en 1996, a contribué à faire avancer cette cause. Son objectif était de favoriser la réduction de l'écart salarial entre les entraîneurs des équipes sportives masculines et féminines des collèges et universités évoluant dans la NCAA. Malheureusement, les données disponibles montrent que les entraîneurs des équipes masculines sont beaucoup mieux payés que ceux des équipes féminines. En raison de *Title IX*, les universités tentent de prouver que le salaire des entraîneurs d'équipes féminines a augmenté davantage que celui de leurs homologues des équipes masculines et que ces salaires sont équitables en raison de l'historique des sports et des réalités financières des équipes féminines et masculines.

« Selon les données du Département américain de l'Éducation, le salaire moyen des entraîneurs d'équipes masculines de Division I a augmenté de 67 % entre 2003 et 2010, pour atteindre 267 007 \$. Pour les entraîneurs d'équipes féminines (hommes ou femmes), l'augmentation n'a été que de 16 %, bonne pour un salaire moyen de 98 106 \$. » (<http://thesportdigest.com/2012/04/the-pay-gap-grows-between-men-and-women->

[coaches/](#)) Il semble donc que malgré l'adoption d'une loi, il faille travailler davantage pour changer la donne.

« Depuis l'entrée en vigueur de la loi *Title IX*, de plus en plus d'équipes féminines sont dirigées par des hommes », souligne Maria Dennis, directrice de la santé et sécurité et avocate-conseil associée de l'Association des joueurs de la Ligue nationale de hockey. En fait, selon l'article de *The Sport Digest*, plus de 60 % des équipes de basketball féminin de la Division I sont pilotées par un entraîneur masculin. À l'échelle du basketball universitaire, la proportion est passée de 20,6 % en 1978 à 43 % en 2010.

De toute évidence, les seuls textes de loi ne peuvent éliminer les iniquités : il faut surveiller étroitement leur application et leurs conséquences.

Entraîneures et équité salariale au Canada : et maintenant?

Pour les besoins de cet article, j'ai communiqué avec neuf leaders influents de tous les domaines du système sportif canadien. Tous se sont montrés intéressés par la question de l'équité salariale, mais aucun n'a pu fournir de données sur l'état actuel de la situation. Cela peut sembler anecdotique, mais on peut en conclure qu'il y a un manque de recherches sur l'équité salariale dans le domaine de l'entraînement au Canada, ou encore un problème de transparence à ce sujet.

Heureusement, nous pourrions bientôt recevoir de nouveaux renseignements. En réponse à une demande de données sur les salaires, voici ce que m'a écrit Pierre Thibault, analyste principal des programmes de Sport Canada : « Nous fournissons de l'information concernant les postes d'entraîneurs nationaux de certains sports, mais n'avons à l'heure actuelle aucune donnée fondée sur le genre pour l'ensemble des sports. Cela dit, d'importants intervenants du milieu sportif mènent une étude sur les conditions de travail dans le système sportif national qui comprendra des données sur les entraîneurs fondées sur le genre. Elle devrait être publiée en 2020. » C'est une bonne nouvelle. Ne reste plus qu'à espérer que cette étude fournira des données détaillées sur les échelles salariales de tous les sports ainsi qu'une analyse des différences.

En attendant, nous pouvons nous attarder à deux autres éléments :

La publication des salaires – Bien qu'il soit illégal pour un employeur canadien de payer les femmes moins que les hommes pour le même travail, le phénomène demeure répandu. Dans de nombreux secteurs, des femmes sont prêtes à se battre pour changer cette réalité. Cependant, elles doivent d'abord connaître le salaire de leurs collègues masculins pour savoir si elles sont traitées injustement. Voilà pourquoi une transparence totale concernant le salaire des entraîneurs ne ferait qu'aider la cause. La publication obligatoire des échelles salariales pour les emplois syndiqués et du secteur public a contribué à combler l'écart entre les sexes.

Mais nul besoin d'attendre un mandat gouvernemental. Les organismes sportifs visionnaires ne doivent pas rester les bras croisés : ils peuvent agir immédiatement en publiant des analyses sur l'écart des salaires moyens.

La présence de femmes aux conseils d'administration – Il faut continuer à prôner la présence d'un plus grand nombre de femmes en position de pouvoir. Un rapport de Women on Boards a remis en lumière un problème connu et répandu dans le sport à l'échelle nationale et

internationale : les femmes détiennent moins de 30 % des sièges dans les conseils d'administration de plusieurs instances dirigeantes. Au sein des 28 fédérations sportives internationales évaluées, elles n'occupent que 18 % des sièges. Dans les 129 comités olympiques nationaux, la proportion est encore plus faible, à 17 %, et a même baissé depuis 2014. Plus il y aura de femmes dans des postes décisionnels, plus grandes seront les chances qu'il y ait une diversité d'opinions sur l'équité et qu'on parle davantage de cette question.

Nous savons que la diversité est une force menant à de meilleurs résultats. C'est pourquoi il faut continuer d'en faire la promotion. Nous devons bâtir des organisations hautement performantes, justes et diverses. Pour y arriver, il faut non seulement compter sur plus d'entraîneuses, mais s'assurer qu'elles sont payées équitablement. Il en va de l'intérêt du sport.

Alors, qu'attendons-nous?

À propos de l'auteur

Claire Carver-Dias est conseillère principale en communications pour Clearday Communications, dont elle est la fondatrice. Elle se spécialise à faire des chefs d'entreprises des leaders et des communicateurs plus efficaces. Au fil de sa carrière de 15 ans comme athlète de haute performance, elle a remporté une médaille de bronze olympique, deux médailles d'or aux Jeux du Commonwealth, deux autres d'or aux Jeux panaméricains et plus de 30 médailles à diverses compétitions internationales. M^{me} Carver-Dias a été présidente d'AthlètesCAN, siégé au conseil d'administration de l'Association canadienne des entraîneurs et au comité des sports du Conseil des Jeux du Canada, et est actuellement membre du conseil d'administration des Jeux du Commonwealth Canada. Elle fut d'ailleurs la chef de mission de l'équipe canadienne lors des Jeux du Commonwealth de 2018. Auteure publiée, elle détient un baccalauréat ès arts avec distinction de l'Université de Toronto, une maîtrise en anglais de l'Université McGill et un doctorat en anglais (rédaction et communications) de l'Université Bangor, au Pays de Galles. Elle effectue actuellement un MBA pour cadres offert conjointement par les universités Queens et Cornell.

Références disponibles sur demande