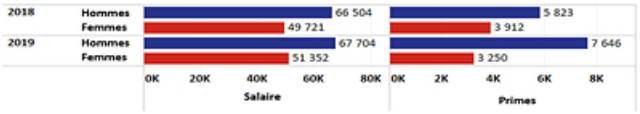
ADP Canada Media Centre

Toujours 24 % de rémunération en moins pour les femmes au pays selon ADP Canada



Des différences observées quant aux salaires, aux primes ainsi qu'aux congés parentaux, creusent l'écart de rémunération

TORONTO, le 5 mars 2020 /CNW/ - Un écart de rémunération important persiste entre les hommes et les femmes au pays, selon un nouveau sondage effectué par la firme de recherche Léger pour le compte d'ADP Canada. Les résultats démontrent que les femmes gagnent toujours un salaire inférieur à celui des hommes. D'après les données fournies par les participants, l'étude a en effet révélé que les femmes gagnaient un salaire moyen, avant impôt, de 51 352 $ en 2019, tandis que les hommes déclaraient un salaire de 67 704 $ - soit un écart de 24 %.

En ce qui a trait à la rémunération supplémentaire (primes, participation aux bénéfices), les hommes ont déclaré recevoir plus du double du montant touché par les femmes. En 2019, les hommes ont reçu en moyenne 7 646 $ en rémunération supplémentaire, contre 3 250 $ pour les femmes. En comparant avec les sommes moyennes de 2018, cela correspond à une hausse de 25 % de la rémunération hors salaire des hommes, contre une baisse de 17 % de celle des femmes.

« Un écart important persiste au Canada entre la rémunération des hommes et celle des femmes - un écart qui ne touche pas uniquement le salaire, souligne Natalka Haras, conseillère juridique chez ADP Canada. La main-d'œuvre de demain est déjà capable de reconnaître les signes de préjugés sexistes qui résident dans les pratiques et les politiques des entreprises. Si elles veulent être en mesure d'attirer et de conserver les meilleurs employés, les organisations devront être transparentes et prendre des mesures proactives afin d'atteindre non seulement l'égalité, mais aussi l'équité salariales. »

Perception des travailleurs concernant l'écart salarial

Malgré cet écart, de nombreux répondants estiment que leur organisation reconnaît l'existence d'un biais de genre et accorde la priorité à l'égalité salariale. Selon les résultats du sondage, 68 % des travailleurs canadiens croient que l'égalité salariale est une priorité aux yeux des gestionnaires de leur entreprise. Cependant, les hommes sont plus susceptibles de croire que leur organisation passe de la parole aux actes, avec 79 % des hommes étant d'avis que leur lieu de travail rémunère les femmes et les hommes de manière égale, contre seulement 67 % des femmes.

L'écart de perception subsiste quant à la question de savoir si l'égalité salariale serait atteinte au pays durant leur carrière. Les hommes se sont ainsi montrés plus optimistes (53 % contre 40 % chez les femmes).

Congé parental

Malgré la nouvelle prestation parentale partagée instaurée en mars 2019 par le gouvernement fédéral, les femmes canadiennes sont toujours beaucoup plus susceptibles de prendre un congé parental que leurs homologues masculins (42 % contre 16 %).

Dans l'ensemble, ce sont les Québécois qui prennent le plus de congés parentaux : 41,6 % par rapport à 24 % en moyenne pour le reste du Canada.

Le sondage d'ADP a révélé que parmi les personnes interrogées ayant pris un congé de maternité ou de paternité - qui étaient pour la plupart des femmes - près d'une sur trois (31 %) estimait que cela avait limité son avancement professionnel. Les répondants de l'Alberta étaient les plus susceptibles d'être de cet avis (52 %), tandis que ceux duManitoba et de la Saskatchewan l'étaient le moins (22 %).

L'avenir de l'équité salariale

Bien qu'il y ait encore beaucoup à faire, les gouvernements fédéral et provinciaux continuent de réaliser des progrès en matière d'égalité et d'équité salariales, notamment avec l'entrée en vigueur prévue de la *Loi sur l'équité salariale* cette année. La Loi touche les entreprises sous réglementation fédérale et impose des mesures visant à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale (c'est-à-dire entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine, s'ils sont de valeur comparable). Entre temps, l'égalité salariale, qui correspond à un salaire égal pour un travail de valeur égale au sein d'une même organisation (pour le même travail), offre une protection à chaque employé canadien en vertu de la législation de chaque juridiction.

Autres faits saillants de l'étude :

- Les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un salaire avant impôt inférieur à 50 000 $, tandis que les hommes sont beaucoup plus susceptibles de gagner 50 000 $ ou plus.
- Les milléniaux sont plus susceptibles que leurs aînés de changer d'employeur s'ils découvrent que leur organisation n'atteint pas l'équité salariale (49 %). Un signal fort que la main-d'œuvre de demain appuiera fermement l'équité salariale dans son milieu de travail.
- Les hommes sont plus susceptibles d'être gestionnaires ou dirigeants dans leur organisation (28 % des hommes étaient gestionnaires ou dirigeants, contre 19 % des femmes).
- On trouve un plus grand nombre de femmes que d'hommes dans le secteur des soins de santé (19 % contre 5 % d'hommes), tandis que les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes de travailler dans les secteurs des technologies/TI (11 % d'hommes contre 4 % de femmes) et de la fabrication (10 % d'hommes contre 3 % de femmes).

Résultats régionaux :
Canada atlantique

- Les habitants du Canada atlantique sont les plus susceptibles de croire que les entreprises canadiennes atteindront l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pendant qu'ils seront encore sur le marché du travail (54 % par rapport à la moyenne nationale de 47 %).
- Ils sont les plus susceptibles de croire qu'hommes et femmes sont récompensés de manière égale, au sein de leur organisation, en ce qui a trait à la rémunération supplémentaire (88 % contre 68 % en moyenne).

Québec

- Les Québécois sont les plus susceptibles d'avoir pris un congé parental : 41,6 % par rapport à 24 % en moyenne pour le reste du Canada.
- Ils sont les plus susceptibles de croire que les femmes et les hommes au sein de leur organisation sont rémunérés de manière égale en ce qui a trait au salaire (80 % contre 74 % en moyenne).

Ontario

- Les répondants ontariens sont les moins susceptibles de croire que les femmes et les hommes au sein de leur organisation sont rémunérés de manière égale en ce qui a trait au salaire (67 % par rapport à la moyenne nationale de 74 %).
- Ils sont également les moins susceptibles de croire que les femmes et les hommes au sein de leur organisation sont récompensés de manière égale en ce qui a trait à la rémunération supplémentaire, comme les primes ou la participation aux bénéfices (60 % contre 68 % en moyenne).

Manitoba et Saskatchewan

- Les habitants de cette région sont les moins susceptibles de penser que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est une priorité pour les dirigeants de leur organisation (62,5 % par rapport à la moyenne nationale de 68 %).
- Ils sont les moins susceptibles de croire que le congé parental a limité leur avancement professionnel et leur rémunération financière (22 % contre 31 % en moyenne).

Alberta

- Les Albertains sont les plus susceptibles d'avoir quitté une organisation en raison de la rémunération plus élevée d'un collègue de statut égal, mais de sexe différent (12 % par rapport à la moyenne nationale de 8 %).
- Ils sont les plus susceptibles de croire que le congé parental a limité leur avancement professionnel et leur rémunération financière (52 % contre 31 % en moyenne).

Colombie-Britannique

- Les répondants de la Colombie-Britannique sont les moins susceptibles de croire que les entreprises canadiennes atteindront l'égalité salariale hommes / femmes pendant qu'ils seront encore sur le marché du travail (39 % par rapport à une moyenne de 47 %).
- Ils sont les deuxièmes au pays étant les plus susceptibles de croire que le congé parental a limité leur avancement professionnel et leur rémunération financière (46 % contre 31 % en moyenne).

Méthodologie du sondage

Entre le 31 janvier et le 3 février 2020, 755 employés canadiens occupant des postes à temps partiel et à temps plein ont répondu à un sondage à l'aide du panel en ligne de la firme Léger. La marge d'erreur pour cette étude était de +/-3,6 %, 19 fois sur 20.

À propos d'ADP Canada

Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. RH, talent, gestion du temps, avantages sociaux et paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le site www.adp.ca ou suivez-nous sur Twitter à @ADP_CDA.

SOURCE ADP Canada Co.



Pour plus de renseignements: Renseignements : Chloé Lebouc, Kaiser Lachance Communications, 514. 662. 3547, chloe.lebouc@kaiserlachance.com

---

https://centredepresse.adp.ca/2020-03-05-Toujours-24-de-remuneration-en-moins-pour-les-femmes-au-pays-selon-ADP-Canada