Les inégalités professionnelles femmes-hommes s'invitent à la maison - Enquête d'ADP Canada

Alors que le revenu total[I] des femmes est toujours de près d'un quart inférieur à celui des hommes, la pandémie affecte négativement - et davantage - la carrière, le niveau de stress et la santé mentale des travailleuses au pays

TORONTO, le 8 mars 2021 /CNW/ - Un nouveau sondage d'ADP Canada et Leger montre que l'égalité salariale demeure un défi persistant pour les organisations canadiennes. L'enquête révèle en outre que la pandémie pèse différemment sur les femmes et les hommes, en particulier les mères en emploi, en ce qui concerne l'avancement de carrière, les niveaux de stress et la potentialité à rechercher un nouvel emploi.

Si la limitation des options en matière d'école et de garde d'enfants ont mis à rude épreuve l'ensemble des parents en emploi, les données de l'enquête montrent que les mères ont été plus fortement touchées. La moitié des mères en emploi (50 %) ont ainsi déclaré avoir subi des niveaux de stress disproportionnellement élevés en raison de la conciliation entre le travail et la garde des enfants durant la pandémie, contre 40 % de leurs homologues masculins. Les travailleuses ont également signalé un impact plus important en matière de santé mentale, 45 % ayant déclaré que travailler pendant la pandémie avait eu une incidence négative sur leur santé mentale, contre 37 % des hommes.

« En ces temps difficiles, il est crucial que les organisations canadiennes ne perdent de vue ni les enjeux femmes-hommes, ni le fait que les exigences inhérentes au travail à la maison peuvent affecter les groupes sociaux de manières différentes, explique Natalka Haras, conseillère juridique chez ADP Canada. Les dirigeants devraient faire preuve d'empathie et de compassion au travail afin de s'assurer que leurs employés - en particulier les mères en emploi - disposent des mécanismes de soutien nécessaires pour leur permettre de s'épanouir. »

La parité et l'égalité salariales demeurent des enjeux majeurs pour les travailleuses au pays, prêtes à trouver de nouveaux emplois

Les résultats de l'enquête, qui se basent sur des montants autodéclarés, montrent que le revenu total des femmes est toujours de 23 % inférieur à celui des hommes (salaire avant impôt et autres rémunérations compris). Les salaires avant impôt des femmes demeurent de 21 % inférieurs à ceux des hommes, tandis que c'est au niveau des rémunérations additionnelles variables, telles que les primes, l'intéressement aux bénéfices ou les accords sur l'équité, que la disparité éclate : les travailleuses canadiennes ont gagné 43 % de rémunérations additionnelles en moins que les hommes en 2020. Bien que ces résultats soulignent une légère amélioration comparativement à ceux recueillis l'année dernière - les femmes ayant rapporté gagner 24 % de salaire et 57 % de rémunérations additionnelles en moins en 2019 - il n'en reste pas moins que les employeurs ont encore du travail à faire pour garantir une rémunération équitable à tous les employés.

Incidence sur l'avenir du travail : les jeunes travailleurs sont engagés aujourd'hui, pour des lieux de travail plus égalitaires demain

Compte-tenu des écarts de rémunération continuels entre les femmes et les hommes, il n'est alors pas surprenant que les femmes en emploi soient moins susceptibles de penser que la parité soit une priorité pour leur organisation (69 % comparativement à 78 % des hommes). Les résultats de l'enquête révèlent également que les jeunes travailleurs (les 18-34 ans) sont plus engagés que les autres groupes d'âge en ce qui concerne les questions d'équité salariale et d'égalité au Canada, et sont plus disposés à quitter une organisation qui n'appuierait pas les pratiques de rémunération équitable. La moitié (50 %) des répondants âgés de 18 à 34 ans déclarent en effet qu'ils quitteraient leur organisation s'ils découvraient qu'un collègue de même statut, mais de sexe différent, recevait une rémunération plus élevée, comparativement à seulement 37 % pour les deux autres cohortes d'âge.

« Le fait que les femmes soient plus susceptibles de chercher un nouvel emploi en raison de la pandémie et que les jeunes travailleurs soient plus disposés à quitter les organisations qui ne pratiquent pas une rémunération équitable, indique que les attentes augmentent en ce qui concerne la capacité des employeurs canadiens à aborder les questions relatives aux genres - que cela soit lié aux problèmes persistants d'écart salarial ou au poids croissant d'un certain nombre de facteurs inhérents à la pandémie, déclare madame Haras. Une communication continue et transparente, la réassurance des employés et des options de travail flexibles permettront aux employeurs de davantage soutenir, attirer et retenir les travailleurs, réduisant ainsi le risque de fuite. »

Résultats supplémentaires :

Constatations relatives à la compensation

- Les hommes en emploi étaient plus susceptibles de gagner au-delà de 80 000 $ de salaire avant impôts (37 %, comparativement à 20 % des femmes).

- Les femmes en emploi étaient plus susceptibles de gagner entre 30000 $ et 50 000 $ (27 %, contre 17% pour les hommes).

Perceptions des problématiques liées au genre selon l'âge

- Près de la moitié (47 %) des répondants âgés de 35 à 54 ans qui ont des obligations de garde d'enfants ont déclaré qu'il était devenu plus stressant de s'occuper de leur(s) enfant(s) tout en travaillant.
- Les répondants de plus de 55 ans sont plus susceptibles de croire que la parité salariale est une priorité pour la gestion de leur organisation (50 %, près de 10 points de pourcentage de plus que les autres groupes d'âge).

Résultats régionaux

Ontario

- Près de la moitié des employés ontariens (47 %) disent s'occuper d'enfants, de parents ou avoir d'autres personnes à charge à la maison actuellement, le taux le plus élevé au pays.
- Les travailleurs de l'Ontario sont plus susceptibles de croire que la pandémie a eu un impact négatif sur leur santé mentale (46 %, comparativement à une moyenne nationale de 41 %).

Québec

- Les québécois en emplois sont plus susceptibles de croire qu'ailleurs au pays que les femmes et les hommes sont payés à égalité dans leur organisation, s'agissant du salaire (79 %, comparativement à une moyenne nationale de 73 %).
- Les Québécois sont également plus susceptibles de croire que l'égalité salariale est une priorité pour la gestion de leur organisation (81 %, comparativement à une moyenne nationale de 74 %).
- Le Québec (53 %) et le Canada atlantique étaient les seules provinces où une majorité de travailleurs ont déclaré que la pandémie n'avait pas eu d'incidence sur leur santé mentale.

Colombie-Britannique

- Les travailleurs de la Colombie-Britannique sont plus susceptibles de croire que les femmes et les hommes de leur organisation reçoivent des rémunérations additionnelles égales, telles que les primes (78 % par rapport à la moyenne nationale de 73 %).
- Près de la moitié (48 %) des répondants de la Colombie-Britannique ont déclaré qu'ils quitteraient leur employeur s'ils découvraient qu'un collègue de même statut, mais de sexe différent, recevait une rémunération plus élevée.

Alberta

- La moitié (50 %) des répondants de l'Alberta ont déclaré que la pandémie avait eu des effets négatifs sur leur santé mentale; le plus élevé du pays.

Prairies (Manitoba et Saskatchewan)

- Les répondants des Prairies étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils quitteraient leur employeur s'ils découvraient qu'un collègue de même statut, mais de sexe différent, recevait une rémunération plus élevée (49 % comparativement à une moyenne nationale de 42 %).

Canada atlantique

- Les travailleurs du Canada atlantique sont les moins susceptibles de dire qu'ils quitteraient leur employeur s'ils découvraient qu'un collègue de même statut, mais de sexe différent, recevait une rémunération plus élevée (30 %).
- 55 % des répondants du Canada atlantique ont déclaré que la pandémie n'avait pas eu d'incidence sur leur santé mentale, le taux le plus élevé du pays.

Méthodologie du sondage

Un sondage en ligne auprès de 1 001 travailleurs canadiens (y compris ceux qui travaillent à temps plein et à temps partiel) a été réalisé entre le 9 et le 15 février 2021, à l'aide du panel en ligne de Leger. À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille a une marge d'erreur estimée de + / - 3,1 %, 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. Solutions de RH, de talent, de gestion du temps, d'avantages sociaux et de 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.

[1] *Le revenu total représente à la fois le salaire et les autres rémunérations. L'écart de revenu entre les hommes et les femmes est calculé en comparant le salaire moyen avant impôt des hommes et des femmes en emploi ainsi que les rémunérations additionnelles totales (primes, participation aux bénéfices, accords d'équité, etc.) sur l'année 2020. Ils sont collectés sur la base de chiffres autodéclarés. En 2020, les femmes gagnaient 21 % de salaire de moins et 43 % de rémunérations additionnelles en mois, ce qui fait un écart de 23 % dans le revenu total.*

SOURCE ADP Canada Co.

Pour plus de renseignements: Chloé Lebouc, Kaiser & Partners, 514.662.3547, chloe.lebouc@kaiserpartners.com

---

Additional assets available online: Photos (1)

https://centredepresse.adp.ca/2021-03-08-Les-inegalites-professionnelles-femmes-hommes-sinvitent-a-la-maison-Enquete-dADP-Canada