

L'écart salarial lié au genre se refermerait lentement au Canada - Enquête ADP

L'écart salarial entre les femmes et les hommes au Canada s'amointrit, mais il reste du travail à faire en matière d'égalité salariale dans les milieux de travail canadiens.

TORONTO, le 20 juin 2023 /CNW/ - Un nouveau sondage d'ADP Canada, mené avec Maru Public Opinion, montre que l'écart salarial lié au genre au Canada pourrait se réduire lentement, même si les travailleuses canadiennes qui s'identifient en tant que femmes déclarent toujours, en moyenne, gagner 21 % de moins que les travailleurs s'identifiant en tant qu'hommes, soit une diminution de 3 points de pourcentage comparativement à 2021¹.

L'enquête a recueilli les salaires bruts autodéclarés de 2022 des employé·e·s à temps partiel et à temps plein et a révélé que le salaire moyen déclaré par les hommes était de 72 743 \$ contre 57 725 \$ pour les femmes, représentant un déficit annuel de plus de 15 000 \$ pour ces dernières. Les hommes canadiens enregistrent des rémunérations plus élevées à tous les niveaux de salaire, 33 % déclarant des gains de plus de 80 000 \$ en 2022, comparativement à seulement 18 % des femmes.

¹ [Les inégalités professionnelles femmes-hommes s'invitent à la maison - Enquête d'ADP Canada -Mar 8, 2021](#)

De l'écart salarial lié au genre au roulement du personnel

Interrogés sur l'incidence des écarts salariaux, près de la moitié des répondant·e·s (47 %) ont indiqué qu'ils ou elles pourraient considérer de quitter leur employeur actuel s'il était porté à leur connaissance qu'un ou une collègue de même rang en termes d'ancienneté et de statut, mais d'un genre différent, recevait une rémunération plus élevée. Ce sentiment était plus évident chez les femmes, puisque la moitié d'entre elles ont indiqué qu'elles quitteraient probablement leur employeur dans ces circonstances, comparativement à 44 % des hommes en emploi du pays.

L'enquête met également des contrastes générationnels à jour, la prochaine génération de travailleurs pouvant être davantage touchée par un « effet démissionnaire de l'inégalité salariale ». En effet, plus des deux tiers des membres de la génération Z (63 %) ainsi que 53 % des milléniaux ont indiqué qu'ils quitteraient leur poste en cas d'inégalités salariales entre les sexes, contre seulement 37 % pour la génération X et 32 % chez les Baby-Boomers.

« Si l'équité salariale et l'égalité d'accès à des emplois mieux rémunérés pour tous les genres doivent être une conversation continue au sein de la main-d'œuvre canadienne, ces données soulignent également le rôle que joue une rémunération égale en ce qui concerne la rétention du personnel, commente Heather Haslam, vice-présidente du marketing d'ADP Canada. Des audits salariaux réguliers peuvent aider les organisations à combler ces écarts de rémunération en interne et ainsi garantir une rémunération plus juste et équitable. Revoir les pratiques de recrutement et encourager une communication ouverte entre collègues et gestionnaires qui assure que tous les genres se sentent inclus et aient les mêmes chances de promotion peut également aider à attirer et à retenir les meilleurs talents. »

Les Canadien·ne·s font confiance à leur organisation pour lutter activement contre les inégalités

Bien que l'écart salarial persiste, la bonne nouvelle est que près des trois quarts (71 %) des répondant·e·s croient que l'équité salariale est une priorité pour leur organisation, ou 72 % des femmes et 70 % des hommes.

« L'importance de construire une culture d'égalité et de transparence ne peut être sous-estimée. Alors que davantage de travailleurs et travailleuses au pays sont prêt·e·s à reconsidérer leur emploi en fonction des écarts salariaux - entre autres inégalités - mettre l'équité salariale au premier plan et adopter une rémunération égale donnera aux organisations un avantage dans l'embauche des meilleurs talents », conclut Mme Haslam.

Méthodologie du sondage

Sondage mené par [Maru Public Opinion](#) pour le compte d'ADP Canada et réalisé par les experts en échantillonnage et en collecte de données de [Maru/Blue](#). 1 556 adultes canadiens employés sélectionnés au hasard parmi les panélistes en ligne de Maru Voice Canada ont été interrogés du 6 au 9 mars 2023. Les résultats de cette étude ont été pondérés en fonction de l'éducation, de l'âge, du genre et de la région (et au Québec, de la langue) pour correspondre à la population selon les données du recensement. Il s'agit de s'assurer que l'échantillon est représentatif de l'ensemble de la population adulte du Canada. À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille a une marge d'erreur estimée (qui mesure la variabilité d'échantillonnage) de +/- 2,5 %, 19 fois sur 20. Les écarts dans ou entre les totaux par rapport aux tableaux de données sont dus à l'arrondissement.


A 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 plus d'informations sur ADP Canada, visitez www.adp.ca ou suivez-nous sur Twitter @ADP_CDA.

SOURCE ADP Canada Co.

Pour plus de renseignements: Manal Belcadi, Kaiser & Associés, 438-493-1197, manal.belcadi@kaiserpartners.com

Additional assets available online:  [Photos \(1\)](#)

<https://centredepresse.adp.ca/2023-06-20-Lecart-salarial-lie-au-genre-se-refermerait-lentement-au-Canada-Enquete-ADP>