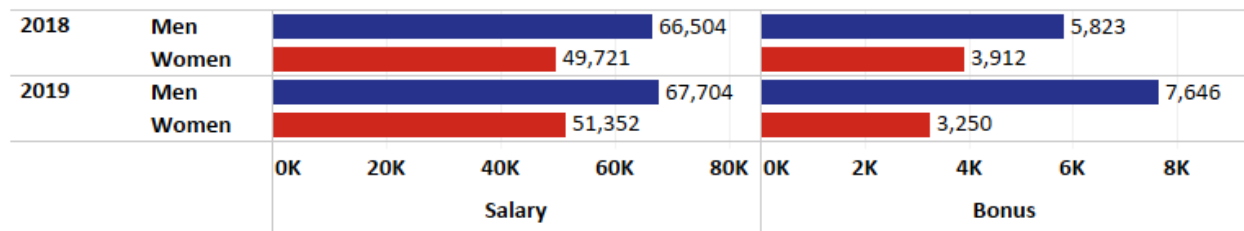


## Les femmes gagnent toujours 25 % moins que les hommes au Canada : ADP Canada

*Des différences liées aux salaires, aux primes et aux congés parentaux creusent l'écart de rémunération*

**Montréal, le 5 MARS 2020 :** Un écart de rémunération important persiste entre les hommes et les femmes au Canada, selon un nouveau sondage effectué par la firme de recherche Léger à la demande 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 révélé que les femmes gagnaient un salaire avant impôt moyen de 51 352 \$ en 2019, tandis que les hommes déclaraient un salaire avant impôt moyen de 67 704 \$ – un écart de 24 pour cent.

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. Cela correspond à une hausse de 25 % pour les hommes et à une baisse de 17 % pour les femmes par rapport à 2018.



« Un écart de rémunération important persiste entre les hommes et les femmes au Canada – un écart qui ne touche pas uniquement le salaire », souligne Natalka Haras, conseillère juridique chez ADP Canada. « La main-d'œuvre de demain est sensibilisée aujourd'hui afin de reconnaître les signes de préjugés sexistes dans les pratiques et les politiques des entreprises. Pour que les organisations réussissent à attirer et à conserver les meilleurs travailleurs, elles devront être transparentes et prendre les mesures proactives requises pour atteindre l'équité et la parité salariales. »

### **Perception des travailleurs concernant l'écart salarial**

Malgré l'écart, de nombreux répondants estiment que leur organisation reconnaît le biais et accorde la priorité à la parité salariale. Selon les résultats du sondage, 68 % des travailleurs canadiens croient que la parité salariale est une priorité aux yeux des gestionnaires de leur lieu de travail. 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.

Les employés ont maintenu le cap lorsqu'on leur a demandé si le Canada allait atteindre la parité salariale au cours de leur carrière : les hommes se sont montrés plus optimistes (53 % contre 40 % chez les femmes).

## **Congé parental**

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

Dans l'ensemble, les Québécois 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 du même avis (52 %), tandis que ceux du Manitoba 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 provincial continuent de réaliser des progrès en matière de parité 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. Entre temps, la parité salariale, qui correspond à un salaire égal pour un travail de valeur égale au sein d'une même organisation, offre une protection à chaque employé canadien en vertu de la législation de chaque juridiction.

## **Principales constatations**

Voici certaines des constatations les plus marquantes découlant du sondage :

- 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 de changer d'employeur s'ils découvrent que leur organisation n'atteint pas l'équité salariale (49 %). Cette donnée démontre fortement que la main-d'œuvre de demain appuie fermement l'équité salariale dans son milieu de travail.
- Les hommes sont plus susceptibles d'être gestionnaires ou dirigeants dans leur milieu de travail (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).

## **Constatations par région :**

### **Canada atlantique**

- Les personnes de cette région sont les plus susceptibles de croire que les entreprises canadiennes atteindront la parité salariale entre les sexes pendant qu'elles sont encore sur le marché du travail (54 % par rapport à la moyenne nationale de 47 %).

- Elles 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 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 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 à la rémunération supplémentaire, comme les primes ou la participation aux bénéfices (60 % contre 68 % en moyenne).

#### **Manitoba et Saskatchewan**

- Les personnes de ces régions sont les moins susceptibles de penser que la parité 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 %).
- Elles sont les moins susceptibles de croire que le congé parental limite 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 limite 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 la parité salariale entre les sexes pendant qu'ils sont encore sur le marché du travail (39 % par rapport à une moyenne de 47 %).
- Ils sont les deuxièmes plus susceptibles de croire que le congé parental limite 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](http://www.adp.ca) ou suivez-nous sur Twitter à [@ADP\\_CDA](https://twitter.com/ADP_CDA).

-30-

### **Pour en savoir davantage, communiquez avec :**

Chloé Lebouc  
Kaiser Lachance Communications  
514. 662. 3547  
[chloe.lebouc@kaiserlachance.com](mailto:chloe.lebouc@kaiserlachance.com)