



Équité salariale : un problème au Canada

Le nombre d'hommes et de femmes composant la main-d'œuvre canadienne est presque le même, mais cette parité est-elle reflétée dans les chèques de paie? Une nouvelle recherche d'ADP Canada et de Léger montre que la rémunération des travailleurs et travailleuses du pays est toujours marquée d'une discrimination homme-femme inacceptable.

Un salaire (in)égal pour un travail égal

0,75 \$ – En moyenne, la rémunération d'une travailleuse (49 721 \$) est d'un quart moins élevée que le salaire d'un homme (66 504 \$).

33 % – La rémunération additionnelle, comme les primes ou la participation aux bénéfices, que reçoivent les femmes (3 912 \$) s'élève à seulement le deux tiers de celle obtenue par les hommes (5 823 \$) chaque année.

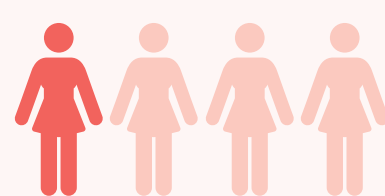


Priorisation de l'équité salariale

24 % – Une travailleuse sur quatre croit que l'équité salariale N'EST PAS une priorité pour la direction de leur organisation.

Seulement 63 % des cadres affirment que l'équité salariale entre les hommes et les femmes est respectée, et 31 % avouent qu'il ne s'agit pas d'une priorité dans leur organisation.

78 % c. 62 % – Les hommes sont plus enclins que les femmes à indiquer que l'équité salariale est respectée dans leur organisation.



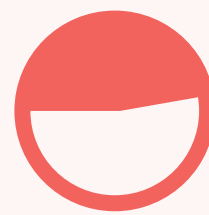
Rémunération et perception au Canada

Les travailleurs et travailleuses de l'Ontario et de l'Ouest du Canada ont des salaires plus élevés que ceux perçus au Québec et dans l'Atlantique canadien. Parallèlement, dans les marchés où les rémunérations sont plus basses, comme au Québec et dans l'Atlantique canadien, la perception que l'égalité salariale est respectée et priorisée est accrue.

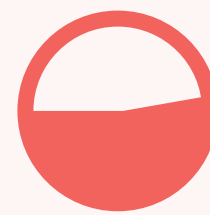


Bien payer les employés pour les garder

Alors que le tabou entourant les conversations portant sur la rémunération au travail commence à s'atténuer, le rôle que joue l'équité salariale pour attirer et conserver les talents les plus en vue devrait s'accroître.



48 % – Près de la moitié des travailleuses canadiennes affirment qu'elles délaisseraient leur employeur si elles découvraient que leur rémunération pour un travail égal était plus basse que celle de leurs collègues masculins.



52 % – Les milléniaux constituent le groupe qui serait le plus enclin à délaisser leur employeur si l'équité salariale n'était pas respectée.

Un salaire égal pour un travail égal : une priorité

S'engager envers l'égalité salariale

« Un salaire égal pour un travail égal » devrait être plus qu'un joli slogan. Les milieux de travail d'aujourd'hui démontrent une meilleure parité homme-femme, mais les rémunérations doivent également être égales dans toutes les organisations, dont la vôtre.

Éliminer les préjugés

Les organisations principales doivent examiner leurs pratiques et politiques en matière de rémunération chaque année. Lors de l'élaboration d'un budget, on doit vérifier les niveaux de rémunération et relever les possibilités d'éliminer la discrimination homme-femme, même lorsqu'elle est imperceptible ou non intentionnelle.

Considérer le talent et non pas le sexe de la personne

Offrir une rémunération fondée sur les qualifications et les résultats, peu importe le sexe de la personne, est une priorité essentielle pour la jeune main-d'œuvre canadienne. Les meilleurs travailleurs le savent et ils veulent se joindre à des entreprises pour qui cela compte.

