

Services économiques TD : l'« écart de la maternité » pourrait expliquer la différence salariale entre les sexes

Toronto, le 12 octobre 2010 – La maternité conduit à des pertes de salaire inexplicables, mais importantes, pour les femmes sur le marché du travail, peut-on lire dans un nouveau rapport de Services économiques TD intitulé *Career Interrupted -- The Economic Impact of Motherhood* (une carrière interrompue – l'impact économique de la maternité).

Les auteurs, Beata Caranci et Pascal Gauthier, avancent que cet « écart de la maternité » dans les salaires est surtout dû aux pénalités que les mères subissent chaque fois qu'elles quittent le marché du travail et le réintègrent.

« Des études précédentes sur les différences de salaire entre les sexes ont permis de découvrir qu'environ la moitié d'un écart observé de 20 % entre les sexes ne peut pas être expliquée par les facteurs qui commandent habituellement les salaires, comme l'expérience, les heures travaillées, la profession, le secteur d'activité, l'âge et le reste », indique Beata Caranci, économiste en chef adjointe, Services économiques TD. « La recherche nous pousse à conclure que le fait de quitter le marché du travail, le plus souvent pour des raisons liées à la famille ou à la maternité, et non au sexe, est le coupable derrière cet écart salarial "inexpliqué". »

Les femmes qui quittent la population active pour avoir des enfants tendent à subir une pénalité salariale inexplicable, mais constante, de 3 % par année d'absence. Le rapport montre que cette pénalité salariale constante est jusqu'à trois fois plus élevée pour les femmes qui quittent leur emploi fréquemment (trois fois ou plus) que pour celles qui s'absentent longtemps. Bien que la dépréciation des compétences soit un problème avec toute absence prolongée, elle ne représente pas l'obstacle majeur auquel nous pensions jusqu'à maintenant. En règle générale, les employeurs voient la fréquence des entrées et des sorties de la main-d'œuvre comme un signal d'attachement ou d'engagement.

Par exemple, une femme qui, aujourd'hui, touche un revenu après impôt de 60 000 \$ et qui travaillera sans interruption pendant encore six ans verrait son salaire réel (en dollars constants) augmenter à quelque 64 000 \$, en supposant une augmentation annuelle de 1 %. Si cette femme quitte le marché du travail pendant trois ans avant de retourner travailler pendant 20 années consécutives, elle subirait une pénalité cumulative de plus de 325 000 \$ en dollars d'aujourd'hui (en supposant un ratio de remplacement du salaire de 55 % pendant la première année d'une absence motivée par la maternité, et une pénalité constante de 3 % par année d'absence, selon les conclusions de notre recherche).

Avis aux employeurs : ce n'est pas qu'une question d'argent

Les mères qui retournent sur le marché du travail ont plus de responsabilités à la maison. Dans ce contexte, l'équilibre travail-famille devient un facteur clé du maintien des femmes sur le marché du travail, autre facteur qui contribue à l'écart salarial lié à la maternité. Ce bouleversement des priorités peut signifier que les mères deviennent moins sensibles aux mesures incitatives classiques comme les salaires, et plus attirées par l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

suite

Cela ne signifie pas que les femmes qui réintègrent le marché du travail fuient les responsabilités. Le rapport laisse entendre que si les employeurs désirent attirer de nouveau les mères sur le marché du travail et inciter les femmes à assumer autre chose que leurs responsabilités familiales, ils doivent être prêts à leur offrir des emplois décentement payés ainsi qu'un sens des responsabilités accru.

Réduire l'écart

Les auteurs du rapport ont aussi découvert que les femmes peuvent, de diverses façons, réduire cet écart salarial lié à la maternité. Les pertes financières subies par les femmes sont bien moindres si elles peuvent acquérir plus d'expérience avant de quitter temporairement leur emploi, quelle que soit la durée de leur absence du marché du travail. Retourner chez le même employeur entraîne aussi une pénalité salariale moins importante, puisque les réseaux sociaux et autres compétences propres à l'entreprise sont conservés.

« Puisqu'une part importante de la population active qualifiée canadienne prendra sa retraite au cours des 10 prochaines années, les employeurs devront tout faire pour attirer et fidéliser des travailleuses très qualifiées, y compris des mères », remarque Pascal Gauthier, économiste principal, Services économiques TD. « Ces nouvelles données fournissent aux employeurs une perspective unique sur la façon de réorganiser les emplois et d'offrir la souplesse voulue pour répondre à la nouvelle donne démographique, tout en aidant les employés et les entreprises à se préparer en vue de la pénurie prévue de main-d'œuvre qualifiée. »

Les conclusions du rapport seront présentées aux femmes qui assistent au premier programme de retour au travail de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Commandité par la Banque TD, le programme est conçu pour aider les femmes à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée.

- 30 -

Renseignements :
Pascal Gauthier
Économiste principal
Groupe Financier Banque TD
416-944-5730
Pascal.Gauthier@TD.COM