



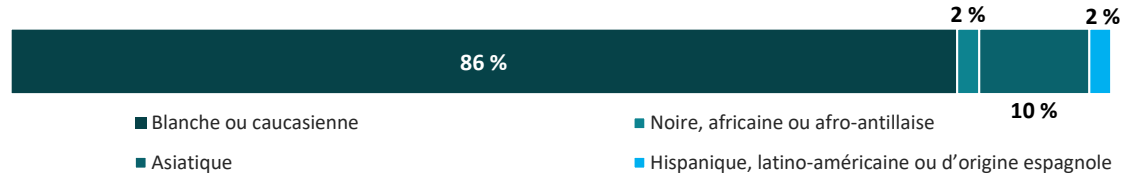
*Rapport Women @ Work
2025: A Global Outlook*

Canada

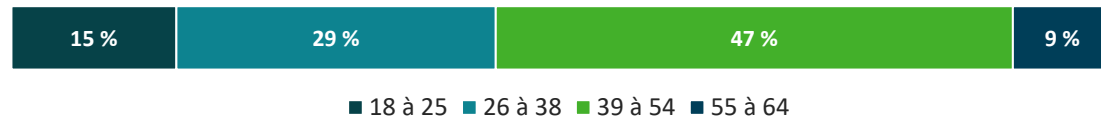
Sommaire mondial

Profil des personnes interrogées au Canada :

Ethnie



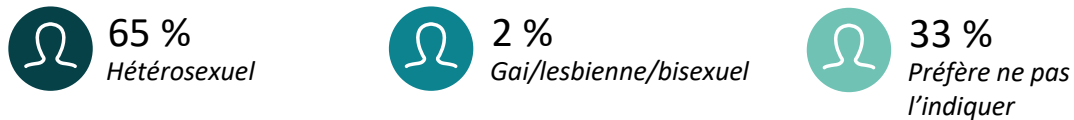
Âge



Niveau professionnel



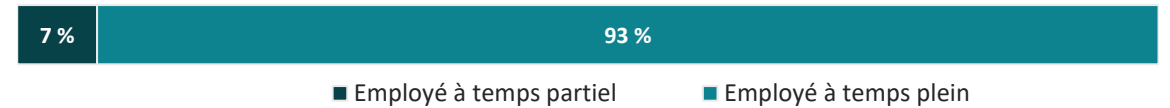
Orientation sexuelle*



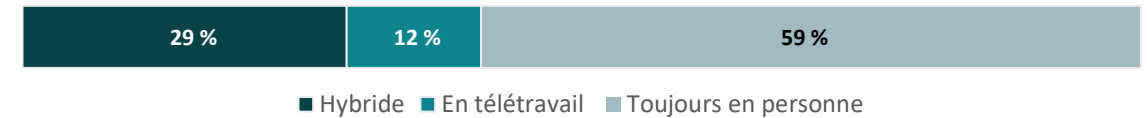
* Veuillez noter que moins de 1 % des personnes interrogées ont préféré ne pas indiquer leur identité de genre et leur orientation sexuelle. Elles pouvaient choisir de ne pas répondre à une question sur leur sexualité.



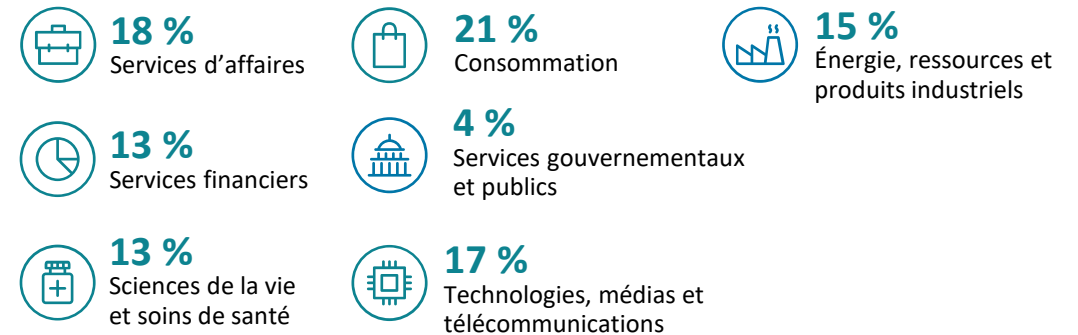
Statut d'emploi



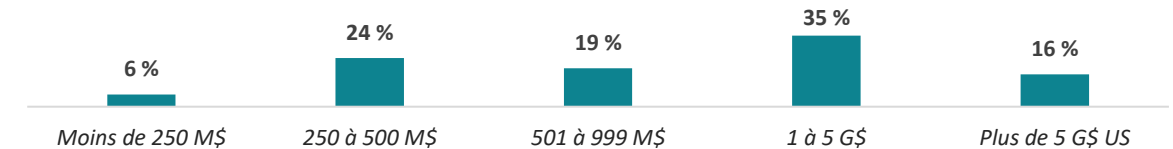
Pourcentage de travailleurs en mode hybride, en télétravail et toujours sur place



Secteur de l'organisation



Revenus annuels totaux de l'organisation (en \$ US)



Base pour tous les graphiques = 500

Résumé

- Pour sa cinquième édition, le sondage *Women @ Work 2025: A Global Outlook* a recueilli les points de vue de 7 500 femmes travaillant dans 15 pays pour connaître leur expérience de travail et les aspects de leur vie qui peuvent avoir une incidence sur cette expérience, notamment la santé et les responsabilités domestiques.



Voici ce qu'elles nous ont dit :



Bon nombre de répondantes sont préoccupées par leur santé mentale, et la charge culturelle et mentale « constante » qui pèse sur elles nuit à leur bien-être.



Des problèmes de santé propres aux femmes affectent ces dernières au travail et, pour certaines, ils ont une incidence sur leur choix de carrière et leur avancement.



Les finances sont au centre des préoccupations de nombreuses répondantes.



Les femmes disent qu'elles assument la plus grande part des responsabilités à la maison, même si elles sont le principal soutien de famille, et que le manque de soins abordables a une incidence sur leur carrière et sur l'économie dans son ensemble.



Quand les attentes en matière de perfectionnement professionnel, de modalités de travail flexibles et d'équilibre entre travail et vie personnelle ne sont pas satisfaites, cela a une incidence sur leur loyauté envers leur employeur et leur maintien en poste.



Les femmes aiment avoir de la souplesse quant à leur lieu et à leur horaire de travail, et cela est un incitatif à conserver leur emploi, mais peu d'entre elles bénéficient d'une telle souplesse.



La sécurité personnelle au travail ou pendant les voyages d'affaires est une préoccupation pour beaucoup de répondantes, et les comportements non inclusifs nuisent à leur productivité et à leur loyauté.



L'analyse du sondage de Deloitte mondial a permis de cerner cinq facteurs qui favorisent la réussite des femmes et de leur employeur :

- Soutien concernant les problèmes de santé propres aux femmes
- Équilibre entre travail et vie personnelle
- Modalités de travail flexibles
- Culture du lieu de travail sécuritaire et inclusive
- Possibilités d'avancement professionnel

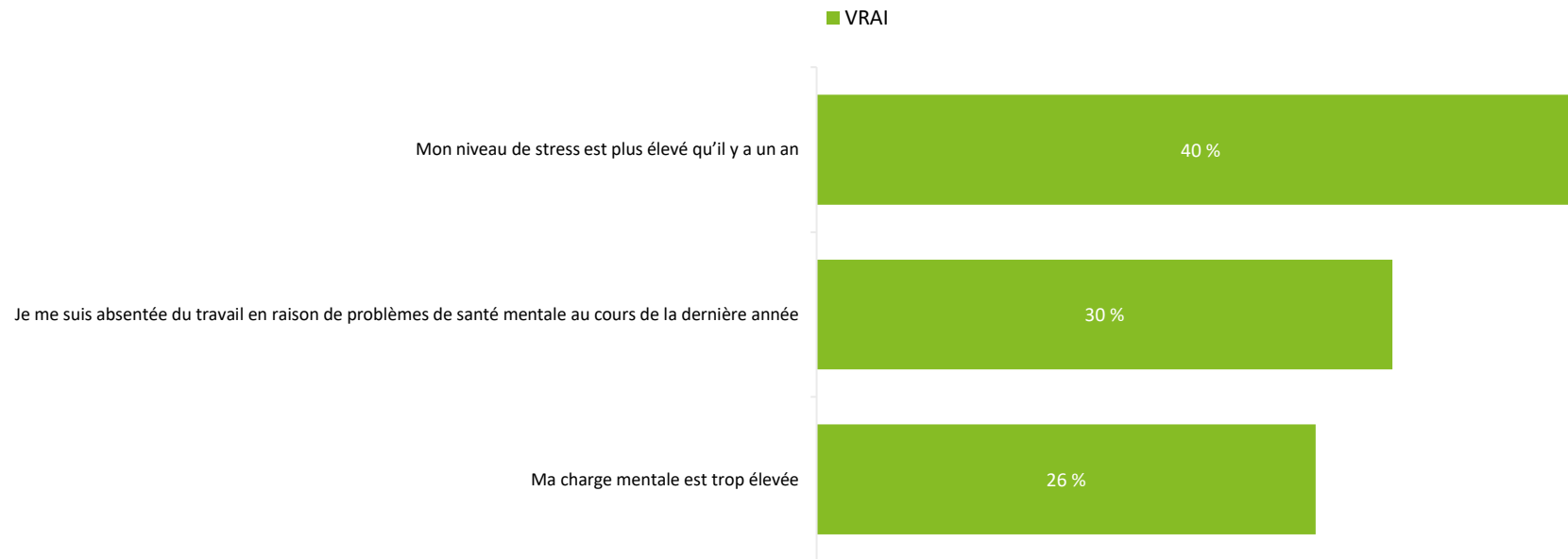
Bon nombre de répondantes sont préoccupées par leur santé mentale, et la charge culturelle et mentale « constante » qui pèse sur elles nuit à leur bien-être



La santé mentale est une préoccupation importante pour de nombreuses femmes

- À l'échelle mondiale, 29 % des femmes jugent que leur bien-être mental est faible, comparativement à 32 % au Canada.
- 40 % des femmes au Canada affirment que leur niveau de stress est plus élevé qu'il y a un an, comparativement à 36 % à l'échelle mondiale.

Comment évalueriez-vous chacun des aspects suivants de votre vie aujourd'hui?



Q20 : Pour chacun de ces énoncés, veuillez indiquer s'il est vrai ou faux ou s'il ne s'applique pas à vous – résumé des réponses « Vrai »

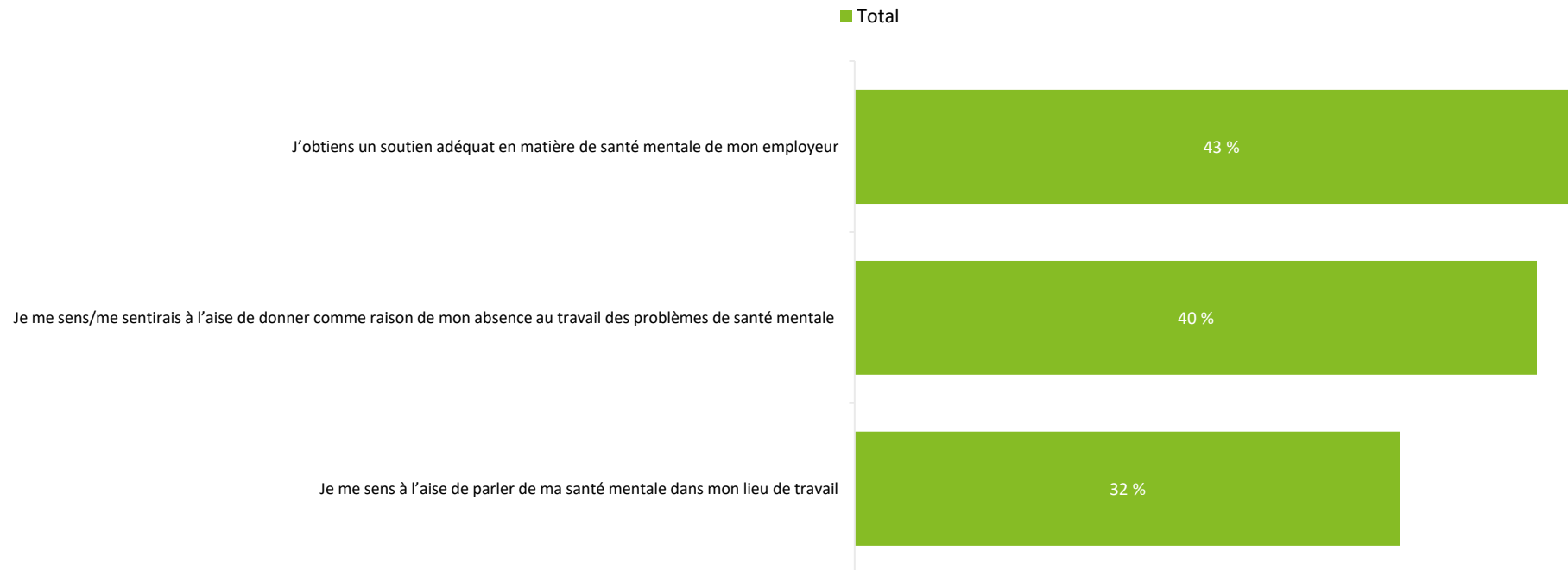
Base = 500

Certaines femmes n'obtiennent pas un soutien adéquat en matière de santé mentale au travail, tandis que d'autres ne sont pas à l'aise de discuter de leurs problèmes de santé mentale ou de les révéler.



- À l'échelle mondiale, 39 % des femmes se disent à l'aise de donner comme raison de leur absence au travail des problèmes de santé mentale, comparativement à 40 % au Canada.
- 43 % des femmes à l'échelle mondiale reçoivent un soutien adéquat de leur employeur en matière de santé mentale, et 33 % se sentent à l'aise de parler de leur santé mentale, comparativement à 43 % et 32 %, respectivement, au Canada.

Pour chacun de ces énoncés, veuillez indiquer s'il est vrai ou faux ou s'il ne s'applique pas à vous.



Q20 : Pour chacun de ces énoncés, veuillez indiquer s'il est vrai ou faux ou s'il ne s'applique pas à vous – résumé des réponses « Vrai »

Base = 500

Des problèmes de santé propres aux femmes affectent ces dernières au travail et, pour certaines, ils ont une incidence sur leur choix de carrière et leur avancement

Beaucoup de femmes souffrant de problèmes de santé liés aux menstruations travaillent même si elles ressentent de fortes douleurs



- 37 % des femmes à l'échelle mondiale qui ont déjà eu des problèmes de santé liés aux menstruations affirment qu'elles travaillent même si elles ressentent de fortes douleurs, et la proportion est la même au Canada.
- Les femmes au Canada étaient plus susceptibles d'avoir accès à du soutien pour les problèmes de santé liés aux menstruations par l'intermédiaire de prestations de santé de leur employeur (30 % comparativement à 25 % à l'échelle mondiale) et à des mesures d'adaptation en milieu de travail (33 % comparativement à 30 % à l'échelle mondiale).

Concernant les réponses que vous avez fournies sur la santé des femmes, lequel des énoncés suivants s'applique à vous?



Q23 : Concernant les réponses que vous avez fournies à la question précédente, lequel des énoncés suivants s'applique à vous?

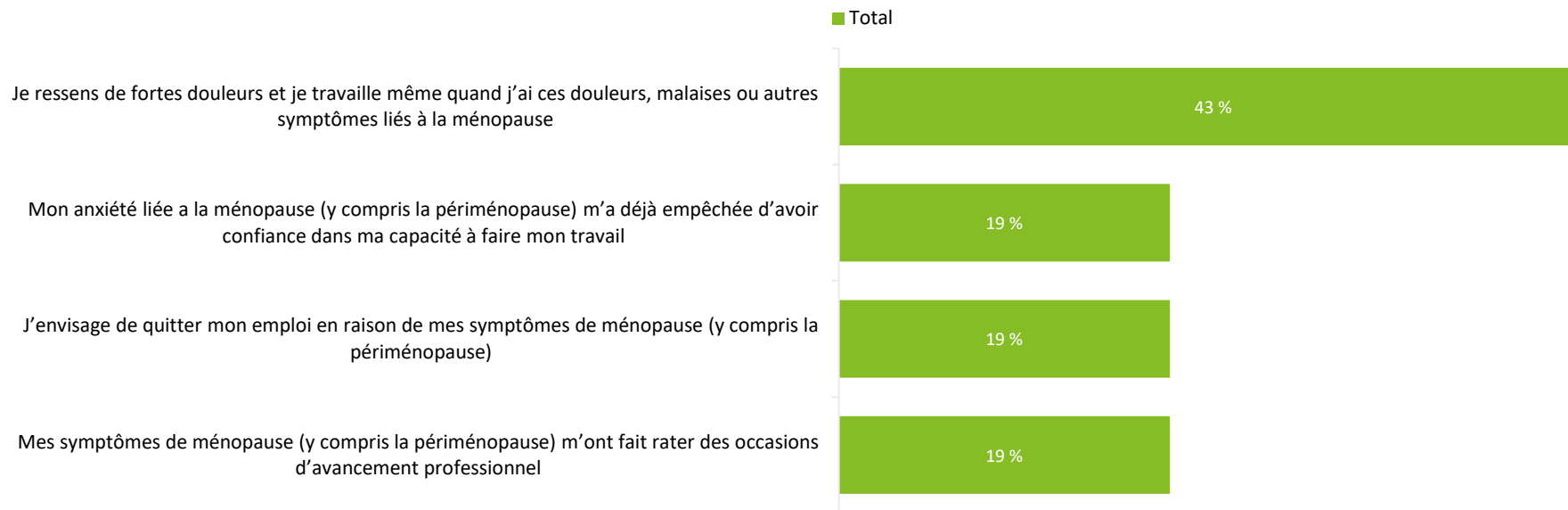
Base : répondantes qui ont eu des problèmes de santé liés aux menstruations durant leurs heures de travail, à l'exclusion de celles qui préfèrent ne pas répondre = 57

Les symptômes de la ménopause affaiblissent la confiance de certaines femmes à l'égard de leurs capacités, de leurs décisions professionnelles et de leur avancement



- À l'échelle mondiale, 36 % des femmes qui ont des problèmes de santé liés à la ménopause travaillent même si elles ressentent de fortes douleurs, comparativement à 43 % au Canada.
- 19 % des femmes au Canada envisagent de quitter leur emploi en raison de la ménopause, comparativement à 8 % dans le monde.

Concernant les réponses que vous avez fournies sur la santé des femmes, lequel des énoncés suivants s'applique à vous?



Q23 : Concernant les réponses que vous avez fournies à la question précédente, lequel des énoncés suivants s'applique à vous?

Base : répondantes qui ont eu des problèmes de santé liés à la ménopause durant leurs heures de travail, à l'exclusion de celles qui préfèrent ne pas répondre = 21 (base de petite taille)

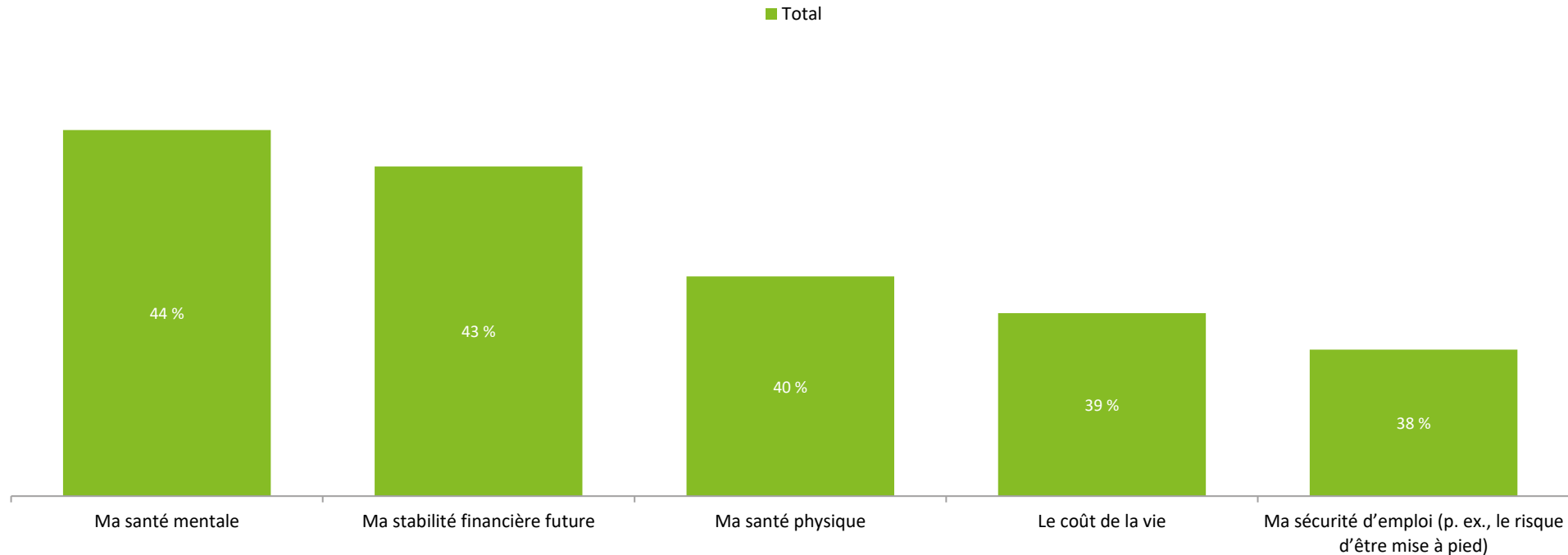
Les finances sont au centre des préoccupations de nombreuses répondantes

La sécurité financière et le coût de la vie figurent parmi les principales préoccupations personnelles des femmes

- Au Canada, 44 % des femmes s'inquiètent de leur santé mentale, ce qui correspond à la moyenne mondiale.
- Les femmes au Canada sont principalement préoccupées par leur santé mentale, leur stabilité financière future et leur santé physique.



Dans quelle mesure êtes-vous préoccupée par chacun des facteurs suivants?



Q2 : Dans quelle mesure êtes-vous préoccupée par chacun des facteurs suivants? – résumé des préoccupations

Base = 500

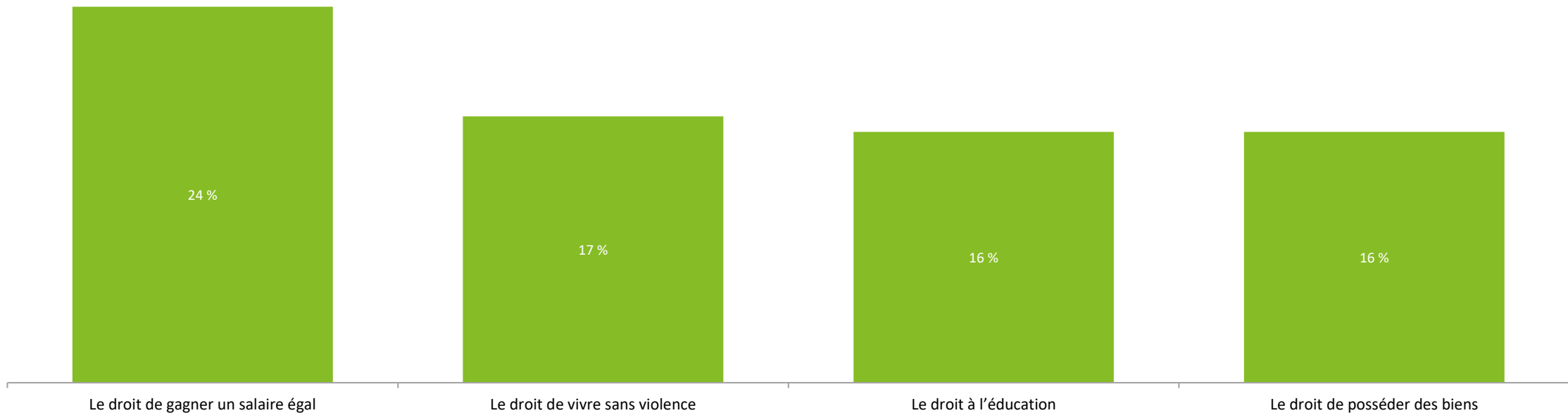
La plupart des femmes estiment que leurs droits se sont améliorés dans leur pays d'origine au cours de la dernière année, mais beaucoup croient qu'au moins un droit a régressé pour elles personnellement



- À l'échelle mondiale, 7 % des femmes affirment que les droits des femmes ont régressé dans leur pays au cours de la dernière année, comparativement à 9 % au Canada.
- 24 % des femmes au Canada affirment que le droit de gagner un salaire égal a régressé pour elles personnellement au cours de la dernière année, comparativement à 16 % à l'échelle mondiale.

Selon votre propre expérience, avez-vous constaté une régression de l'un des droits suivants au cours de la dernière année?

■ Total



Q5 : Selon votre propre expérience, avez-vous constaté une régression de l'un des droits suivants au cours de la dernière année?

Base = 500

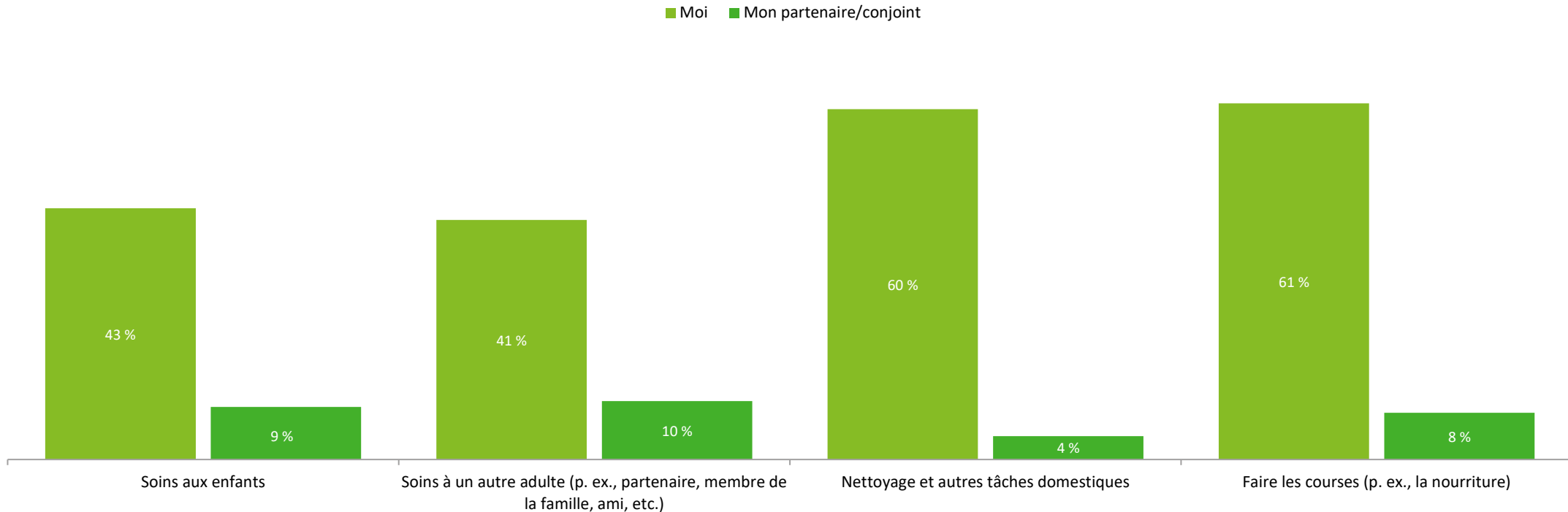
Les femmes disent qu'elles assument la plus grande part des responsabilités à la maison, même si elles sont le principal soutien de famille, et que le manque de soins abordables a une incidence sur leur carrière et sur l'économie dans son ensemble



Les femmes qui ont un partenaire ou un conjoint disent avoir plus de responsabilités domestiques

- En moyenne, 53 % des femmes à l'échelle mondiale sont les principales responsables des soins aux enfants et 52 %, des soins à d'autres adultes, comparativement à 43 % et 41 %, respectivement, au Canada.
- Au Canada, 60 % des femmes sont responsables du nettoyage et d'autres tâches domestiques, alors que la moyenne mondiale se situe à 57 %.

Dans votre ménage, qui est principalement responsable de chacune des tâches suivantes?



S6 : Dans votre ménage, qui est principalement responsable de chacune des tâches suivantes?

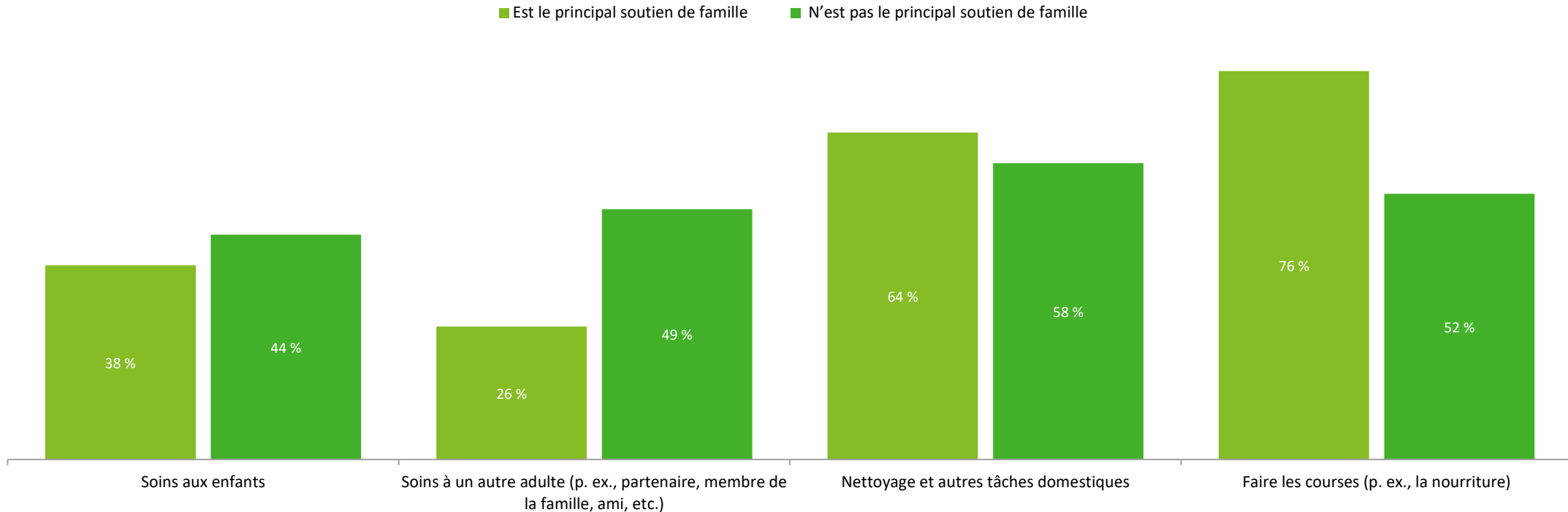
Base : soins aux enfants = 113, soins à un autre adulte (p. ex., partenaire, membre de la famille, ami, etc.) = 58, nettoyage et autres tâches domestiques = 500, faire les courses (p. ex., la nourriture) = 500

De nombreuses responsabilités domestiques sont assumées par bon nombre de femmes qui travaillent, même si elles sont le principal soutien de famille

- Au Canada, 64 % des femmes qui sont le principal soutien de famille sont encore les principales responsables du nettoyage et des tâches domestiques. Cela est plus élevé que la moyenne mondiale de 54 %.
- À l'échelle mondiale, 63 % des femmes qui sont le principal soutien de famille sont les principales responsables de faire les courses, comparativement à 76 % au Canada.



Dans votre ménage, qui est principalement responsable de chacune des tâches suivantes?



S6 : Dans votre ménage, qui est principalement responsable de chacune des tâches suivantes?

Base : soins aux enfants = 113, soins à un autre adulte (p. ex., partenaire, membre de la famille, ami, etc.) = 58, nettoyage et autres tâches domestiques = 500, faire les courses (p. ex., la nourriture) = 500

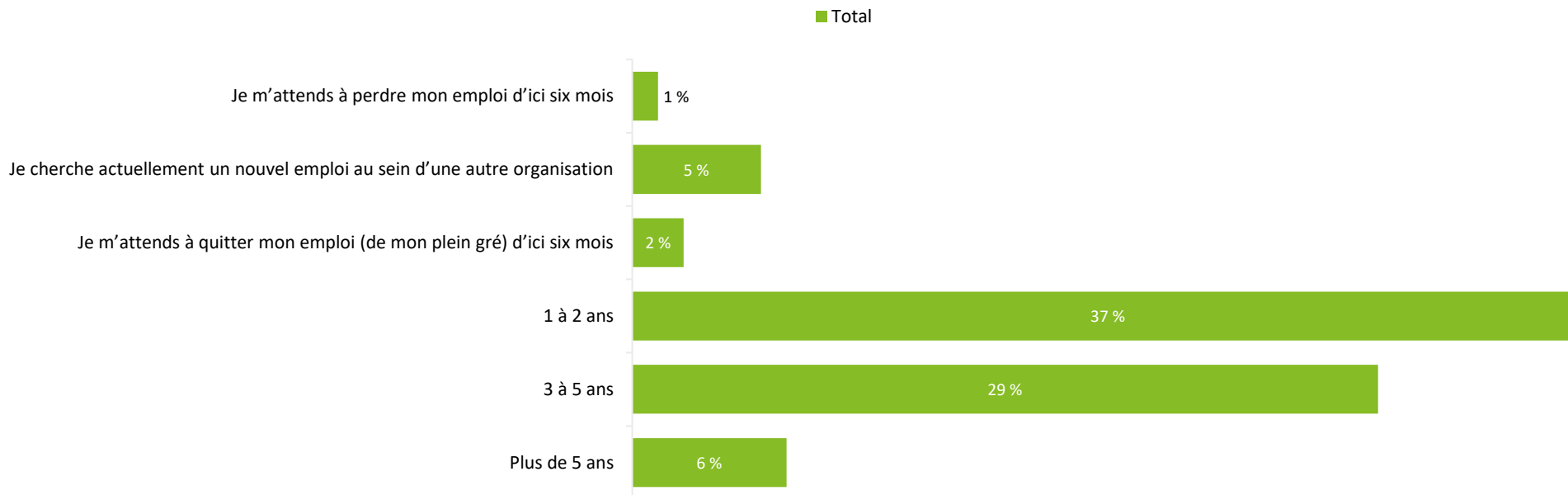
Quand les attentes en matière de perfectionnement professionnel, de modalités de travail flexibles et d'équilibre entre travail et vie personnelle ne sont pas satisfaites, cela a une incidence sur la loyauté envers l'employeur et le maintien en poste

La majorité des femmes sondées s'attendent à conserver leur emploi pendant deux ans ou moins

- Au Canada, 6 % des femmes prévoient conserver leur emploi plus de cinq ans, comparativement à 5 % à l'échelle mondiale.



Pendant combien de temps prévoyez-vous conserver votre emploi actuel?



Q8 : Pendant combien de temps prévoyez-vous conserver votre emploi actuel?

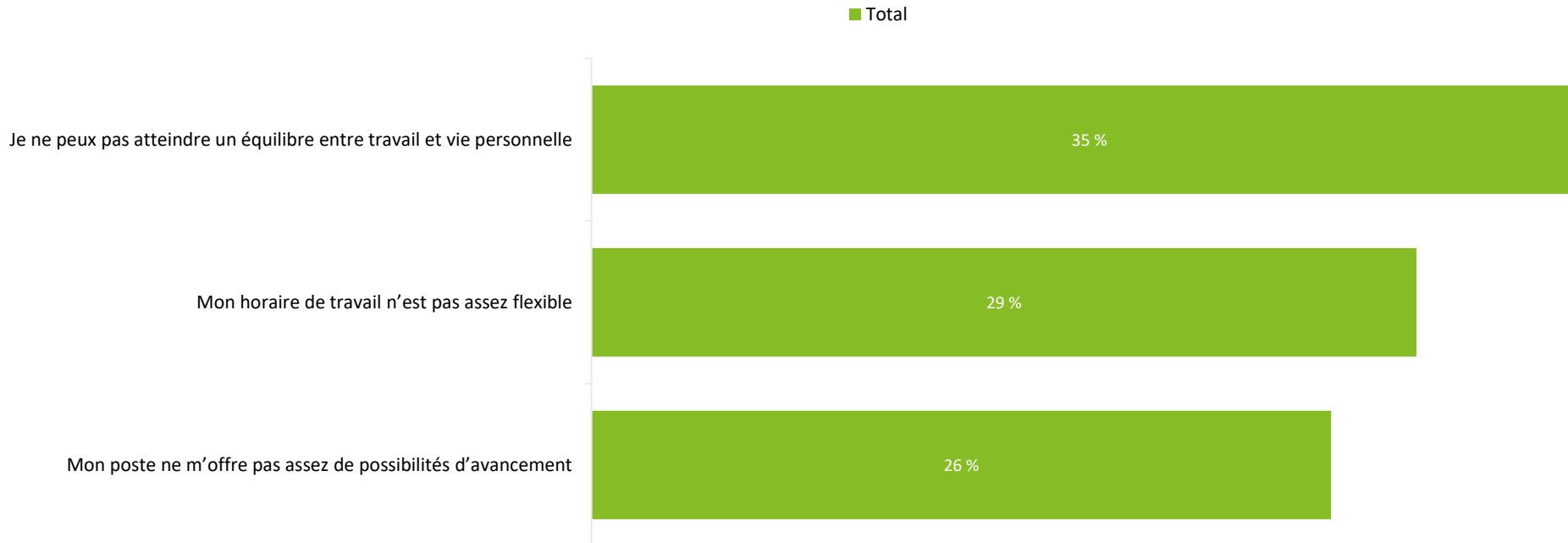
Base = 500



Quand certains facteurs sont absents, cela nuit au maintien en poste

- À l'échelle mondiale, 30 % des femmes qui cherchent un nouvel emploi disent qu'elles ne peuvent atteindre un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle dans le cadre de leur emploi actuel, comparativement à 35 % au Canada.

Quelles sont les principales raisons vous incitant à vouloir quitter votre emploi actuel?



Q9 : Quelles sont les principales raisons vous incitant à vouloir quitter votre emploi actuel?

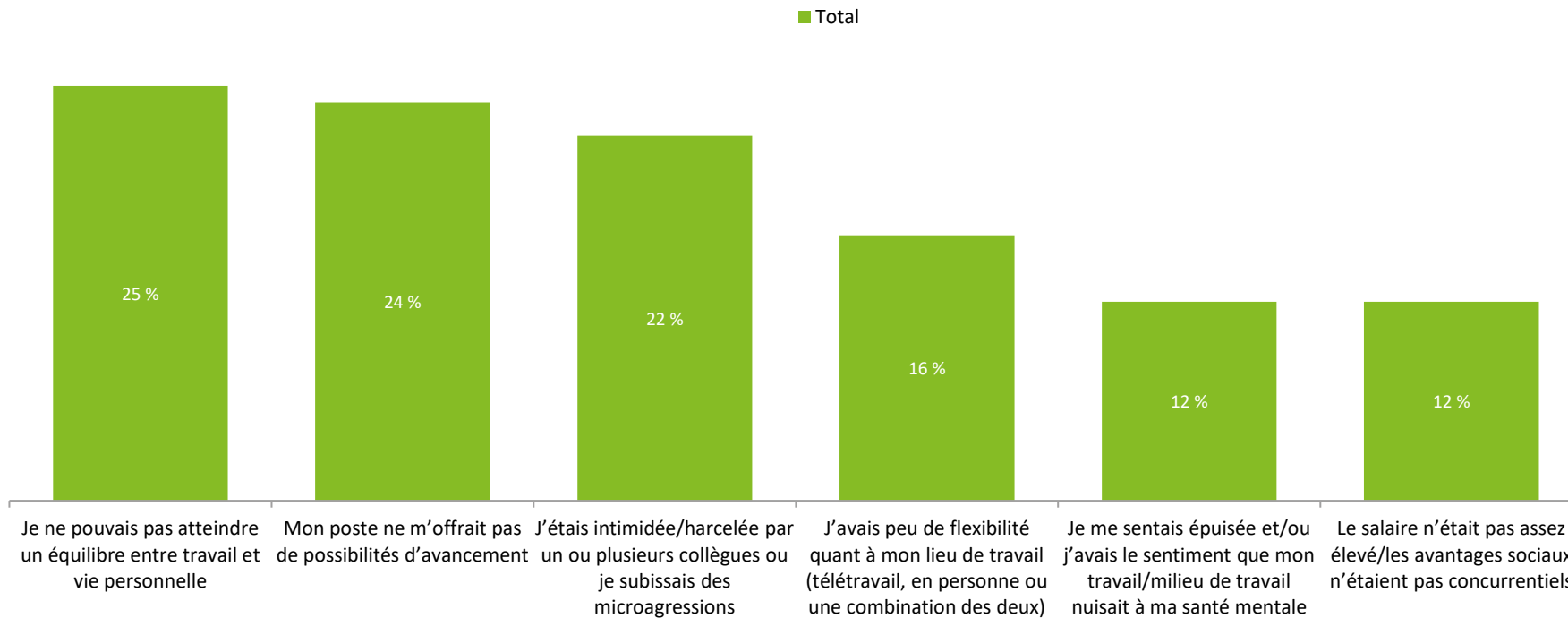
Base : répondantes qui cherchent actuellement un nouvel emploi au sein d'une autre organisation ou qui prévoient quitter leur emploi (de leur plein gré) d'ici six mois = 34

Pour celles qui ont quitté un emploi au cours de la dernière année, des facteurs similaires étaient en jeu

- À l'échelle mondiale, 23 % des femmes affirment que la principale raison de quitter leur ancien emploi était l'incapacité d'atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle, comparativement à 25 % des femmes au Canada.



Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous avez quitté votre ancien emploi? Choisissez toutes les réponses applicables.



Q13 : Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous avez quitté votre ancien emploi? Choisissez toutes les réponses applicables.

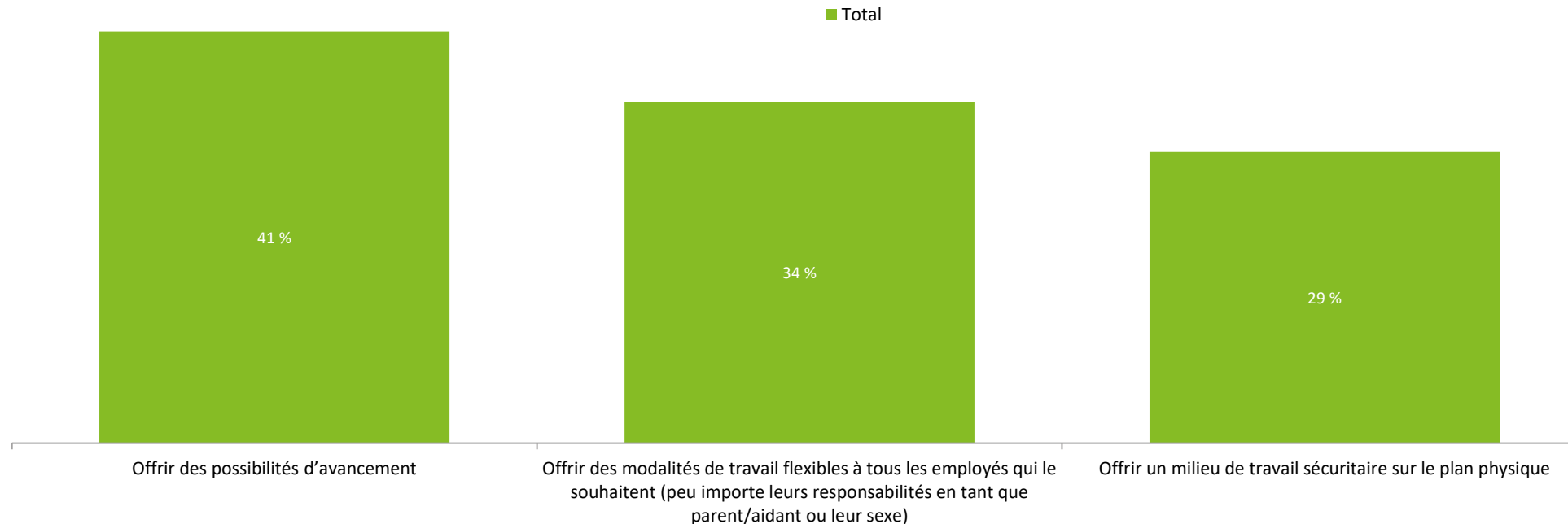
Base : répondantes qui ont changé d'emploi au cours des 12 derniers mois = 51

Les possibilités d'avancement professionnel et les modalités de travail flexibles pour tous les employés sont considérées par les femmes comme les principaux facteurs de la réussite



- À l'échelle mondiale, les trois principales mesures que les employeurs pourraient prendre pour favoriser la réussite des femmes au travail sont les suivantes : offrir des possibilités d'avancement (43 %), offrir des modalités de travail flexibles à tous les employés qui le souhaitent (37 %) et s'assurer que les employés ne travaillent pas régulièrement plus que les heures de travail convenues (32 %).
- Les principaux facteurs de réussite selon les femmes au Canada sont les suivants : offrir des possibilités d'avancement, offrir des modalités de travail flexibles à tous les employés qui le souhaitent et offrir un milieu de travail sécuritaire sur le plan physique.

Quelles sont les trois principales mesures que votre employeur pourrait prendre pour assurer votre réussite au travail?



Q6 : Quelles sont les trois principales mesures que votre employeur pourrait prendre pour assurer votre réussite au travail? – Rang 1-3

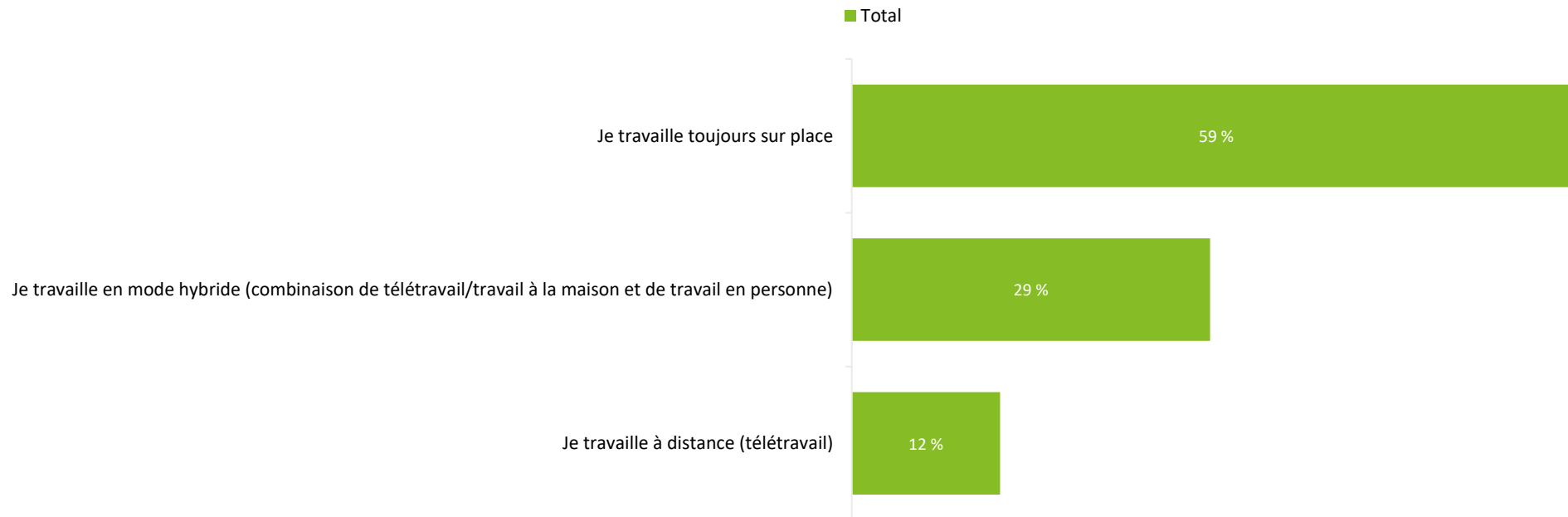
Base = 500

Les femmes aiment avoir de la souplesse quant à leur lieu et à leur horaire de travail, et cela est un incitatif à conserver leur emploi, mais peu d'entre elles bénéficient d'une telle souplesse

De nombreuses femmes ont continué à travailler en mode hybride au cours de la dernière année, mais le retour au bureau se poursuit

- À l'échelle mondiale, 45 % des femmes qui travaillent en mode hybride ou toujours sur place disent que leur entreprise a récemment adopté une politique de retour au bureau, comparativement à 49 % au Canada.
- À l'échelle mondiale, 52 % des femmes travaillent toujours sur place; 37 %, en mode hybride; et 11 %, en télétravail. Au Canada, 59 % des femmes travaillent toujours sur place; 29 %, en mode hybride; et 12 %, en télétravail.

Quel est votre mode de travail actuellement?



Q30 : Quel est votre mode de travail actuellement?

Base = 500

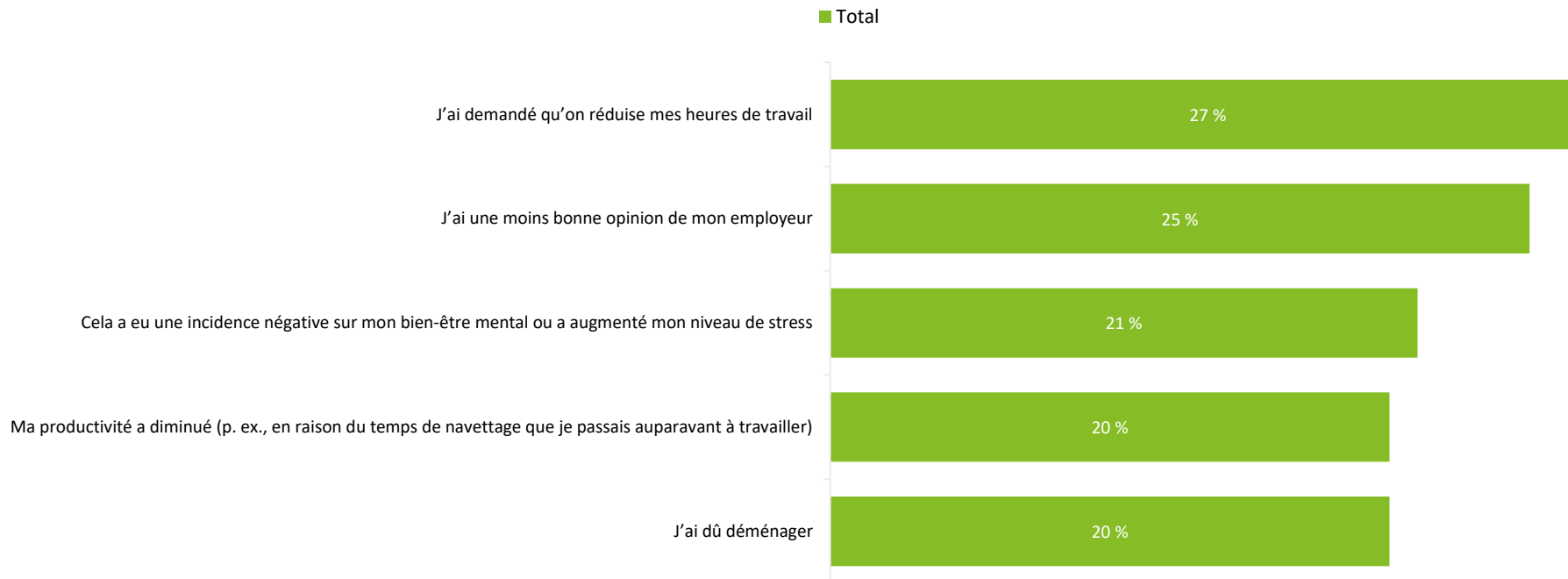


De nombreuses femmes ont continué à travailler en mode hybride au cours de la dernière année, mais le retour au bureau se poursuit

- À l'échelle mondiale, une politique de retour au bureau récemment adoptée par l'employeur a amené 24 % des femmes à réduire leurs heures de travail, comparativement à 27 % au Canada.
- Au Canada, 25 % des femmes dont l'employeur a récemment adopté une politique de retour au bureau ont une moins bonne opinion de leur employeur, comparativement à 18 % à l'échelle mondiale.



Quels ont été les effets de la politique de retour au bureau sur vous?



Q32 : Quels ont été les effets de la politique de retour au bureau sur vous?

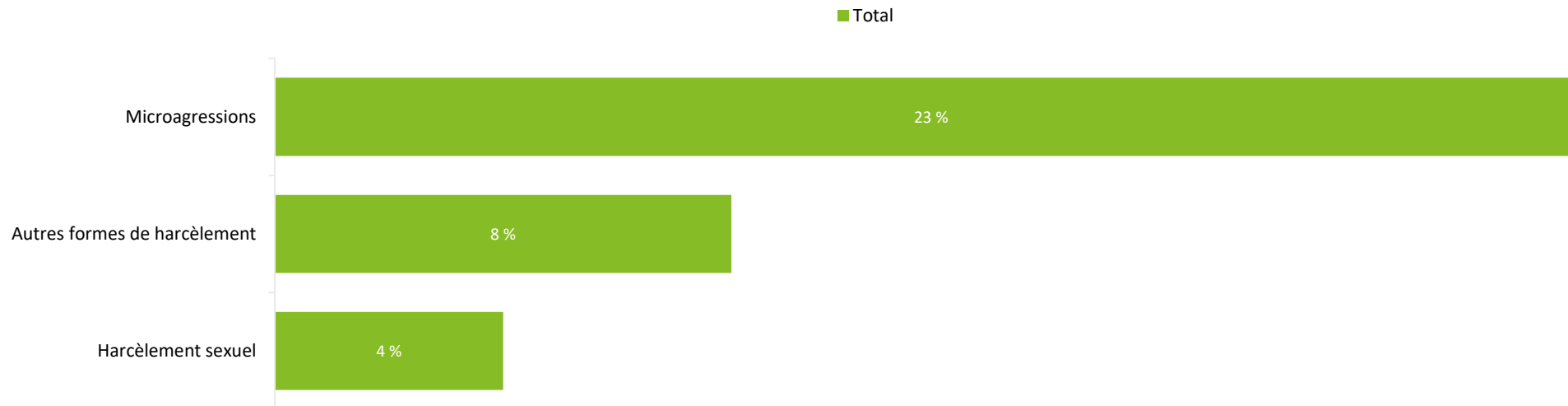
Base : répondantes dont l'employeur a récemment adopté une politique de retour au bureau = 216

La sécurité personnelle au travail ou pendant les voyages d'affaires est une préoccupation pour beaucoup de répondantes, et certains comportements non inclusifs nuisent à leur productivité et à leur loyauté

De nombreuses femmes ont fait face à des comportements non inclusifs au travail au cours de la dernière année

- À l'échelle mondiale, 28 % des femmes ont subi des microagressions au travail au cours des 12 derniers mois, comparativement à 23 % au Canada.
- À l'échelle mondiale, 3 % ont subi du harcèlement sexuel et 7 %, d'autres formes de harcèlement, comparativement à 4 % et 8 %, respectivement, au Canada.

Parmi les comportements non inclusifs suivants, quels sont ceux, le cas échéant, que vous avez vécus au travail au cours des 12 derniers mois?



Q25 : Parmi les comportements non inclusifs suivants, quels sont ceux, le cas échéant, que vous avez vécus au travail au cours des 12 derniers mois?
Base = 500

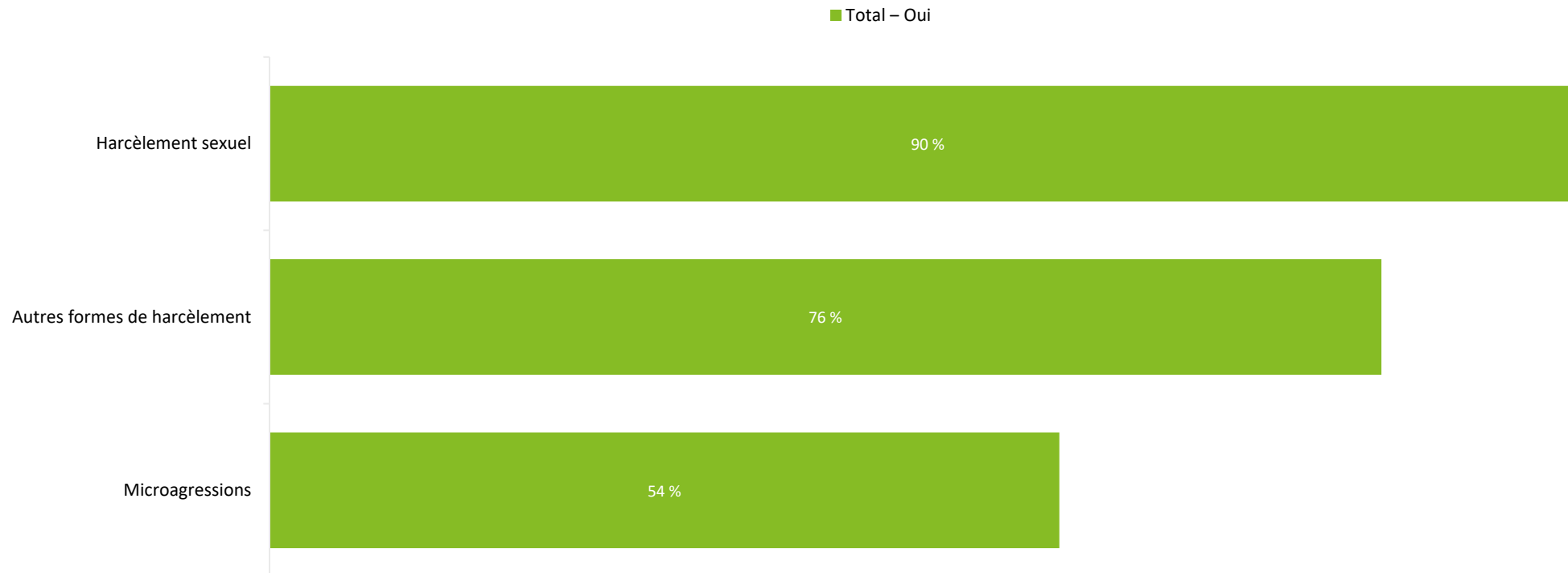


De nombreuses femmes ont fait face à des comportements non inclusifs au travail au cours de la dernière année

- À l'échelle mondiale, 86 % des femmes qui ont vécu du harcèlement sexuel l'ont signalé, 58 % ont signalé des microagressions et 79 %, d'autres formes de harcèlement. Au Canada, 90 % ont signalé du harcèlement sexuel; 54 %, des microagressions; et 76 %, d'autres formes de harcèlement.



Avez-vous signalé un de ces comportements à une personne au sein de votre organisation?



Q26 : Avez-vous signalé un de ces comportements à une personne au sein de votre organisation?

Base : répondantes qui ont vécu du harcèlement sexuel, d'autres formes de harcèlement et des microagressions au travail au cours des 12 derniers mois – harcèlement sexuel = 21 (base de petite taille), autres formes de harcèlement = 42, microagressions = 113

Les cinq facteurs qui favorisent le succès des femmes et de leur employeur



Les cinq facteurs qui favorisent le succès des femmes et de leur employeur



Une analyse de régression des réponses au sondage, fondée sur les réponses à la question « Pendant combien de temps prévoyez-vous conserver votre emploi actuel? » et sur les facteurs qui déterminent combien de temps elles prévoient conserver leur emploi actuel, montre que cinq facteurs sont les principaux indicateurs prédisant combien de temps les femmes prévoient conserver leur emploi actuel. Ces facteurs, à savoir **le soutien offert aux femmes concernant leurs problèmes de santé, les possibilités d'équilibre entre travail et vie personnelle, les modalités de travail flexibles, une culture de travail sécuritaire et inclusive, et les possibilités d'avancement professionnel**, représentent les domaines d'intervention permettant le mieux aux employeurs de maintenir les femmes en poste afin qu'elles contribuent à la réussite de l'entreprise.



À l'échelle mondiale

- Soutien concernant les problèmes de santé propres aux femmes
- Équilibre entre travail et vie personnelle
- Modalités de travail flexibles
- Culture du lieu de travail sécuritaire et inclusive
- Possibilités d'avancement professionnel



Canada

- Soutien concernant les problèmes de santé propres aux femmes
- Équilibre entre travail et vie personnelle
- Modalités de travail flexibles
- Culture du lieu de travail sécuritaire et inclusive
- Possibilités d'avancement professionnel



Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), ainsi que son réseau mondial de cabinets membres et leurs entités liées (collectivement appelés l'« organisation Deloitte »). DTTL (appelé également « Deloitte mondial ») ainsi que chacun de ses cabinets membres et entités liées sont des entités juridiques distinctes et indépendantes, qui ne peuvent s'obliger ou se lier mutuellement à l'égard de tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et de leurs entités liées sont responsables uniquement de leurs propres actes et omissions et non de ceux et celles des autres cabinets membres et entités. DTTL n'offre aucun service aux clients. Pour en apprendre davantage, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Les renseignements contenus dans la présente publication sont d'ordre général. Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ses cabinets membres et leurs entités liées (collectivement l'« organisation Deloitte ») ne fournissent aucun conseil ou service professionnel au moyen de la présente publication. Avant de prendre des décisions ou des mesures qui peuvent avoir une incidence sur vos finances ou votre entreprise, vous devriez consulter un conseiller professionnel reconnu.

Aucune déclaration, garantie ni aucun engagement (explicite ou implicite) n'est donné quant à l'exactitude ou à l'exhaustivité des informations contenues dans la présente publication, et ni DTTL, ni ses cabinets membres, ni ses entités liées, ni ses employés ou agents ne peuvent être tenus responsables de toute perte ou de tout dommage, quel qu'il soit, survenant directement ou indirectement, en relation avec toute personne se fiant à la présente publication. DTTL ainsi que chacun de ses cabinets membres et entités liées sont des entités juridiques distinctes et indépendantes.

© 2025. Pour plus d'information, communiquez avec Deloitte Touche Tohmatsu Limited.