

Burnout is the new threat to Canada's economy – especially for women

Poll shows 90% of Canadians see stress causing people to leave the workforce

TORONTO, May 16, 2023 – Nine in 10 Canadians feel that people are quitting the country's workforce due to stress and burnout, according to the Prosperity Project's 6th Canadian Household Perspectives survey. For most, the reasons cited are work-related – feeling stressed, being underpaid or not getting enough support – with women more likely to consider taking a step back from work.

More than three-quarters (77%) of women say they have considered quitting their jobs over work-related issues, compared to 66% of men.

“The immediate health threat from COVID-19 may have abated, but the economic threat is still very real,” said Julie Savard-Shaw, Executive Director of The Prosperity Project, a registered charity created to ensure Canadian women are not left behind in the COVID-19 recovery.

The annual online survey, conducted by Pollara Strategic Insights in partnership with CIBC and Enterprise Canada in April of this year, canvassed 1,001 adult Canadians across the country – mainly men and women who are currently working and some that have retired since 2020.

A key theme in the 2023 survey was attitudes and perceptions around workplace advancement as the pandemic recovery progresses. According to the survey results, men are more ambitious and optimistic than women when it comes to moving to a senior role. Women are more stressed about handling a senior role, while men are more concerned about getting paid enough for the amount of hours they put in.

“For women to accept a senior role, they need more flexible working options such as hours or location, they need to be valued as a team member and they need mentoring and affordable education and training options,” Savard-Shaw noted.

Nearly six in 10 employed Canadians (59%) are looking to change their job levels to a more senior role, with about three quarters (76%) being optimistic about this move. Men are notably more ambitious (64%) regarding the move to senior role compared to women (55%) and are slightly more optimistic about it (78% of men versus 75% of women). Conversely, 7% of those employed – 9% of women and 5% of men – have taken or are considering taking a step back from their work. And a third (33%) are not seeking a move from their current job level at the moment, with women more likely to say they are not looking to advance than men (36% vs. 31%).

“Employers need to recognize and understand the stresses people are feeling, and adjust to keep our workforce robust,” Savard-Shaw said. “A practical work-home balance, particularly for women with added burdens such as childcare, is critical to both retention and advancement.”

Other highlights from the survey:

- **Burnout**

- 90% of Canadians believe that burnout is prevalent in the Canadian work force. A third (32%) feel that many people are quitting their jobs due to burnout, 46% feel that this is happening occasionally, and 11% feel it is happening but rarely.
- Notably, 71% of Canadians have at least considered quitting their jobs due to burnout or stress – 32% report actually quitting, while the remainder have at least thought of it. Women are more likely to say they quit their jobs because of stress or burnout than men (39% vs. 25%), and are also more likely to think of quitting their jobs at least occasionally than men (38% vs. 30%).

- Most of the reasons for considering taking a step down are related to job stress (51%), not feeling appreciated for the amount of work they put it (42%) or not getting enough support at work (29%). Although the reasons are similar among men and women, women are more likely to experience work related stress than men (57% vs. 43%), are more likely to not feel appreciated at work (49% vs. 33%) and are more likely feel they don't have enough support at work (35% vs. 22%).
- Some decided to prioritize themselves (34%), with women more likely to take this step than men (37% vs. 28%). A majority see those who prioritize themselves over work as positive affirmative action (83%) and don't see stepping down as a sign of weakness (72%). That said, men are more likely than women to see this as a sign of weakness (28% vs. 19%).
- Working women find it more difficult to manage their households and work responsibility than working men (53% vs. 42%).
- Childcare is a key concern. Mothers of kids under 13 years have considered quitting much more often than the fathers (80% vs. 63%) – among them, four-in-ten (41%) say they have left a job, compared to 24% of the fathers. Almost one-fifth of women specifically work hours that allow them to handle the childcare as well as work (17% vs. 6% of men). More than a third of working mothers (35%) say it is very difficult for them to arrange for childcare.
- **Compensation/Promotion**
 - Women are more likely to feel that they are not being fairly compensated because of their gender (46%) than men (30%). They are also more likely to feel that their colleagues are not fairly compensated because of their gender (29% women vs. 18% men).
 - Employed BIPOC Canadians are much more likely to feel they are not fairly compensated (31%) and that their colleagues are not fairly compensated (28%) because of their racial identity compared to employed Caucasian Canadians (18% and 15% respectively). Similarly, 35% feel they have been passed over for a promotion or feel a colleague was passed over for a promotion (27%) because of their ethnicity compared to White Canadians (14% and 18% respectively).
 - While salary remains the most important factor to consider when moving to senior role for both men and women, there are a few subtle differences between other priorities: working women are more likely to want work flexibility in terms of hours and location (25% vs. 20% men), to be seen as a valuable member of the team (22% vs. 14% men) and to be able to take the allotted vacation time off (21% vs. 16%).

“This research indicates that significant segments of Canada’s workforce are struggling, which could have serious ramifications for the entire economy,” said Pollara Senior Vice-President Lesli Martin. “Addressing the stresses that are impacting career decisions will be crucial in shaping Canada’s workplace evolution.”

On behalf of The Prosperity Project, Pollara Strategic Insights conducted the online survey from April 3 to 11, 2023, among N=1,001 adult (18+) Canadians. This dataset mainly includes men and women who are currently working and some recent retirees that have retired since 2020 onwards. It also includes some who are unemployed or stay at home/care for family. The dataset is weighted as per the profile of these Canadians by age, gender within the region to be representative of the proportions of this population. Online surveys do not permit the application of a margin of error. However, as a guideline, a probability sample of N=1,001 carries a margin of error of ±3.1% nineteen times out of twenty.

This survey is part of The Prosperity Project’s Canadian Households’ Perspective on the New Economy initiative. Partner organizations in the initiative are CIBC, Enterprise Canada and Pollara Strategic Insights.

About The Prosperity Project

Launched in May 2020, The Prosperity Project is a registered charity conceived by a diverse group of 62 female leaders from across the country – women who have historically made a difference and are committed to continuing to promote positive change as active participants in The Prosperity Project.

The organization was founded by Pamela Jeffery, founder of the Women’s Executive Network and Canadian Board Diversity Council. The Prosperity Project is taking action to explicitly link women and prosperity, underscoring the economic importance of gender equality. Specific initiatives include an awareness campaign – modelled on the famous “Rosie the Riveter” campaign from World War II – to promote women’s workforce participation and advancement and a matching program connecting registered charities with business expertise to bolster these organizations’ in-house skills and expertise.

Visit The Prosperity Project website at www.canadianprosperityproject.ca.

- 30 -

Contact:

Caitlin Morrison

caitlin.morrison@canadianprosperityproject.ca

L'épuisement professionnel représente la nouvelle menace pour l'économie canadienne, surtout pour les femmes

Un sondage révèle que 90 % des Canadiens estiment que les gens quittent le marché du travail en raison du stress

TORONTO, le 16 mai 2023 – Neuf Canadiens sur dix estiment que les gens quittent le marché du travail en raison du stress et de l'épuisement professionnel, selon le 6^e sondage Point de vue des ménages canadiens réalisé par le Projet Prospérité. Pour la plupart, les raisons invoquées sont liées au travail – sentiment de stress, impression d'être sous-payé ou soutien insuffisant –, les femmes étant plus susceptibles d'envisager de prendre du recul par rapport à leur travail.

Plus de trois quarts (77 %) des femmes disent avoir pensé quitter leur emploi pour des raisons professionnelles, contrairement à 66 % des hommes.

« La menace immédiate que représente la COVID-19 pour la santé s'est peut-être atténuée, mais la menace économique demeure réelle », affirme Julie Savard-Shaw, directrice générale du Projet Prospérité, un organisme de bienfaisance enregistré créé pour veiller à ce que les Canadiennes ne soient pas laissées pour compte lors de la reprise économique suivant la COVID-19.

Le sondage annuel en ligne, réalisé par Pollara Strategic Insights en partenariat avec la CIBC et Entreprise Canada en avril de cette année, a interrogé 1 001 adultes canadiens à travers le pays – principalement des hommes et des femmes qui travaillent actuellement ou qui ont récemment pris leur retraite (depuis 2020).

L'un des principaux thèmes du sondage de 2023 portait sur les attitudes et les perceptions relatives à l'avancement au travail pendant la reprise économique suivant la COVID-19. Selon les résultats du sondage, les hommes sont plus ambitieux et plus optimistes que les femmes lorsqu'il s'agit d'accéder à un poste de direction. Les femmes sont plus stressées à l'idée d'occuper un poste de direction, tandis que les hommes sont plus préoccupés par le fait d'être suffisamment payés pour le nombre d'heures qu'ils consacrent à leur travail.

« Pour que les femmes acceptent un poste de direction, elles ont besoin de modalités de travail plus souple, comme l'horaire ou le lieu de travail; elles doivent être valorisées en tant que membres de l'équipe et ont besoin de mentorat et de possibilité de formation abordables », fait valoir Julie Savard-Shaw.

Près de six salariés canadiens sur dix (59 %) envisagent de changer de poste pour occuper une fonction plus élevée, et environ trois quarts d'entre eux (76 %) sont optimistes à cet égard. Les hommes sont nettement plus ambitieux (64 %) que les femmes (55 %) en ce qui concerne le passage à un poste de direction et sont légèrement plus optimistes à ce sujet (78 % des hommes contrairement à 75 % des femmes). À l'inverse, 7 % des salariés – 9 % des femmes et 5 % des hommes – ont pris ou envisagent de prendre du recul par rapport à leur travail. Un tiers d'entre eux (33 %) ne souhaitent pas changer de poste pour le moment, les femmes étant plus nombreuses que les hommes à déclarer qu'elles ne cherchent pas à progresser sur le plan professionnel (36 % contre 31 %).

« Les employeurs doivent reconnaître et comprendre le stress que vivent les gens, et s'adapter pour que notre main-d'œuvre reste solide, déclare Julie Savard-Shaw. Un équilibre pratique entre le travail et la famille, en particulier pour les femmes qui ont des charges supplémentaires telles que la garde d'enfants, est essentiel à la fois pour garder les employés et les faire progresser dans leur carrière. »

Voici d'autres points saillants du sondage :

- **Épuisement professionnel**

- 90 % des Canadiens pensent que l'épuisement professionnel est répandu au sein de la main-d'œuvre canadienne. Un tiers d'entre eux (32 %) estiment que de nombreuses personnes quittent leur emploi pour cause d'épuisement professionnel, 46 % pensent que cela se produit occasionnellement et 11 % croient que cela se produit rarement.
- Il est intéressant de constater que 71 % des Canadiens ont au moins envisagé de quitter leur emploi pour cause d'épuisement professionnel ou de stress – 32 % déclarent avoir effectivement quitté leur emploi, tandis que les autres y ont pensé moins souvent. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir quitté leur emploi pour cause de stress ou d'épuisement professionnel (39 % contre 25 %), et sont également plus nombreuses que les hommes à envisager au moins à l'occasion de quitter leur emploi (38 % contre 30 %).
- La plupart des raisons pour lesquelles les femmes envisagent de démissionner sont liées au stress au travail (51 %), au fait de ne pas se sentir appréciées à leur juste valeur (42 %) ou de ne pas être suffisamment soutenues au travail (29 %). Bien que les raisons soient similaires chez les hommes et les femmes, les femmes sont plus susceptibles de subir un stress lié au travail que les hommes (57 % contre 43 %), de ne pas se sentir appréciées sur le plan professionnel (49 % contre 33 %) et de penser qu'elles ne sont pas suffisamment soutenues au travail (35 % contre 22 %).
- Certains des répondants ont décidé de se mettre en priorité (34 %), les femmes étant plus susceptibles de prendre cette mesure que les hommes (37 % contre 28 %). Une majorité considère que ceux qui agissent ainsi posent un geste positif (83 %) et ne jugent pas le fait de quitter son travail comme un signe de faiblesse (72 %). Cela dit, les hommes sont plus enclins que les femmes à y voir un signe de faiblesse (28 % contre 19 %).
- Les femmes au travail trouvent qu'il est plus difficile de conjuguer leurs obligations familiales et leurs responsabilités professionnelles que les hommes sur le marché du travail (53 % contre 42 %).
- La garde des enfants représente une préoccupation majeure. Les mères d'enfants de moins de 13 ans ont envisagé de démissionner beaucoup plus souvent que les pères (80 % contre 63 %); parmi elles, quatre sur dix (41 %) disent avoir quitté leur emploi, contrairement à 24 % des pères. Près d'un cinquième des femmes ont un horaire de travail qui leur permet de concilier leur travail et leur famille (17 % contre 6 %). Plus d'un tiers des mères qui travaillent (35 %) déclarent qu'il leur est très difficile de prendre des dispositions pour faire garder leurs enfants.

- **Rémunération et promotion**

- Les femmes sont plus susceptibles de penser qu'elles ne sont pas rémunérées équitablement en raison de leur sexe (46 %) que les hommes (30 %). Elles sont également plus nombreuses à estimer que leurs collègues ne sont pas rémunérés équitablement en raison de leur sexe (29 % de femmes contrairement à 18 % d'hommes).
- Les employés canadiens faisant partie des communautés autochtones, noires et racisées sont beaucoup plus susceptibles de penser qu'ils ne sont pas rémunérés équitablement (31 %) et que leurs collègues ne sont pas rémunérés équitablement (28 %) en raison de leur identité raciale que les employés canadiens blancs (18 % et 15 % respectivement). De même, 35 % des répondants estiment qu'ils n'ont pas été promus ou qu'un collègue n'a pas eu de promotion (27 %) en raison de leur origine ethnique, par rapport aux Canadiens blancs (14 % et 18 % respectivement).

- Si le salaire reste le facteur le plus important à prendre en compte pour accéder à un poste de direction, tant pour les hommes que pour les femmes, il existe quelques différences subtiles entre les autres priorités : les femmes qui travaillent sont plus susceptibles de souhaiter une certaine flexibilité en matière d'horaire et de lieu de travail (25 % contrairement à 20 % pour les hommes), d'être considérées comme un membre précieux de l'équipe (22 % contre 14 %) et de pouvoir prendre les congés annuels qui leur sont alloués (21 % contre 16 %).

« Cette étude indique que d'importants segments de la main-d'œuvre canadienne sont en difficulté, ce qui pourrait avoir de graves répercussions sur l'ensemble de l'économie, affirme Lesli Martin, première vice-présidente de Pollara. Il sera crucial de s'attaquer au stress qui a des répercussions sur les décisions de carrière pour façonner l'évolution du milieu de travail au Canada. »

Pollara Strategic Insights a réalisé le sondage en ligne du 3 au 11 avril 2023, auprès de 1 001 adultes canadiens de 18 ans et plus, pour le Projet Prospérité. Cet ensemble de données comprend principalement des hommes et des femmes qui travaillent actuellement et quelques personnes qui ont récemment pris leur retraite (depuis 2020). Il comprend également des personnes sans emploi, qui restent à la maison ou s'occupent de leur famille. L'ensemble de données est pondéré en fonction du profil de ces Canadiens par âge et par sexe dans la région afin d'être représentatif des proportions de cette population. Les sondages en ligne ne permettent pas d'appliquer une marge d'erreur. Toutefois, à titre indicatif, un échantillon aléatoire de N=1 001 comporte une marge d'erreur de ±3,1 % dix-neuf fois sur vingt.

Ce sondage fait partie de l'initiative Point de vue des ménages canadiens sur la nouvelle économie réalisé par le Projet Prospérité. Les organisations partenaires de cette initiative sont la CIBC, Enterprise Canada et Pollara Strategic Insights.

À propos du Projet Prospérité

Lancé en mai 2020, le Projet Prospérité est un organisme sans but lucratif qui a été conçu et lancé par un groupe diversifié de 62 dirigeantes provenant de partout au pays; des femmes qui, historiquement, ont fait une différence et se sont engagées à continuer à promouvoir le changement positif en participant activement au Projet Prospérité.

L'organisation a été fondée par Pamela Jeffery, fondatrice du Women's Executive Network et du Conseil canadien pour la diversité administrative. Le Projet Prospérité agit afin d'établir un lien explicite entre les femmes et la prospérité en vue de souligner l'importance économique de l'égalité des sexes. Parmi les initiatives du Projet Prospérité, notons l'initiative Rosie – inspirée par la campagne « Rosie la riveteuse », symbole éloquent de la Deuxième Guerre mondiale – afin de promouvoir la participation et l'avancement des femmes sur le marché du travail au sein de la population active, ainsi qu'un programme de jumelage reliant les organismes de bienfaisance enregistrés à l'expertise commerciale afin de renforcer les compétences et l'expertise internes de ces organismes.

Consultez le site Web du Projet Prospérité à www.canadianprosperityproject.ca/fr.

- 30 -

Personne-ressource :

Caitlin Morrison
caitlin.morrison@canadianprosperityproject.ca