

# **L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Rédigé pour le compte de GPI Atlantic

par

**Ather H. Akbari**

Département d'économie

Université Saint Mary's

Halifax (N.-É.)

Courriel : [Ather.Akbari@SMU.Ca](mailto:Ather.Akbari@SMU.Ca)

## REMERCIEMENTS

1. M. Ron Colman, Ph.D., directeur général, GPI Atlantic, à Halifax en Nouvelle-Écosse.
2. M<sup>me</sup> Martha MacDonald, Ph.D., professeure, département d'économie, Université Saint Mary's, à Halifax en Nouvelle-Écosse.
3. Mme Rosella Melanson, directrice générale, Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick, à Fredericton au Nouveau-Brunswick.

## TABLE DES MATIÈRES

Résumé .....	3
Chapitre 1 - Introduction .....	7
Chapitre 2 - Analyse documentaire .....	9
Âge et scolarité .....	10
Profession .....	11
Heures et expérience .....	13
Différences inexplicables .....	13
Discrimination salariale .....	13
Conclusions de l'analyse documentaire .....	14
Chapitre 3 - Reconnaître l'écart salarial au Nouveau-Brunswick .....	15
Méthode d'analyse et données utilisées pour reconnaître l'écart salarial entre les hommes et les femmes et ses composantes .....	15
Analyse de données brutes .....	16
Analyse des résultats de régression .....	17
Conclusions majeures .....	19
Chapitre 4 - L'élimination de la discrimination salariale et l'incidence sur les revenus d'impôt ...	28
Méthode de calcul et données utilisées .....	28
Résultats des calculs .....	30
Incidences de la disparition de l'écart causé par la discrimination sur les recettes fiscales globales des administrations fédérale et provinciale au Nouveau-Brunswick .....	35
Le nombre de nouveaux contribuables .....	37
Conclusions .....	38
Chapitre 5 - Incidence de l'élimination de la discrimination salariale sur les coûts de santé .....	39
Chapitre 6 - Élimination de la discrimination salariale et paiement des transferts gouvernementaux personnel .....	43
Méthode d'analyse et discussions des résultats .....	43
Chapitre 7 - Conclusions .....	46
Annexe A .....	48
Liste des variables de régression et leur définition .....	48
Annexe B .....	51
Analyse économétrique de l'écart salarial et sa décomposition .....	51
Annexe C .....	53
Références .....	60

## Résumé .....

### Introduction

1. La présente étude a pour but d'illustrer certains effets sur le trésor public que pourrait entraîner l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes dans la province du Nouveau-Brunswick. À cette fin, on obtient une estimation quantitative de l'écart salarial entre les hommes et les femmes découlant de la discrimination. Elle est ensuite utilisée pour estimer les effets sur le trésor public provincial susceptibles de se produire si le programme d'élimination de la discrimination salariale était établi dans la province. Les composantes particulières du trésor public dont on tient compte sont les suivantes : recettes fiscales, coûts des soins de santé et transferts gouvernementaux payés aux particuliers et aux familles. L'incidence de ces composantes sur le trésor public est ensuite comparée aux coûts salariaux additionnels résultant de salaires plus élevés pour les femmes dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire.
2. La majorité de l'analyse réalisée dans cette étude est basée sur les micro-données obtenues de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), laquelle est effectuée chaque année par Statistique Canada.

### **Analyse documentaire**

3. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est un phénomène international. La majeure partie de cet écart ne peut être expliquée par les différences de caractéristiques liées à la productivité. Elle pourrait donc être attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.
4. Parmi neuf pays avancés industrialisés en Amérique du Nord et en Europe, le Canada se place au dernier rang sur le plan de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En d'autres mots, de tous les pays comparables, le Canada présente le plus grand écart salarial, et ce, en dépit du fait que la ségrégation professionnelle basée sur le genre n'est pas aussi fréquente au Canada qu'elle l'est ailleurs.
5. Bien que les Canadiennes aient bénéficié d'une hausse salariale au cours des 20 dernières années, ce qui a réduit l'écart salarial par rapport aux hommes, des différences importantes entre les sexes demeurent toujours, lesquelles ne sont pas expliquées par des caractéristiques liées à la productivité comme l'expérience de travail, la scolarité, etc. La littérature économique attribue souvent cette portion inexpliquée de l'écart salarial entre les sexes à la discrimination exercée contre les femmes.

### **Preuve d'un écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick**

6. Il ressort que, dans l'ensemble, une travailleuse du Nouveau-Brunswick reçoit, en moyenne, environ 21 p. 100 de moins qu'un travailleur.
7. Lorsque des mesures de contrôle sont appliquées pour des caractéristiques liées à la démographie, au marché du travail et à la productivité comme la scolarité, les antécédents professionnels, l'état matrimonial, l'ancienneté d'emploi, le statut syndical, la taille de l'entreprise et de la région résidentielle, l'industrie créatrices d'emplois et la profession, le taux salarial payé à une travailleuse du Nouveau-Brunswick continue à être d'environ 17 p. 100 de moins que celui du travailleur. Une étude nationale similaire réalisée par Statistique Canada place ce résultat à 11 p. 100 pour l'ensemble du pays.

8. Cela signifie que près de 80 p. 100 de l'écart salarial actuel entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick ne peut être expliqué par une grande diversité de caractéristiques liées à la démographie, au marché du travail et à la productivité. En fait, il est probablement attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.
9. En moyenne, les femmes acquièrent plus d'années de scolarité que les hommes. Et pourtant, quel que soit leur degré de scolarité, les Néo-Brunswickoises gagnent moins que les hommes, même si l'écart diminue à mesure que le niveau de scolarité augmente.
10. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick persiste, quelles que soient les caractéristiques relatives à la démographie et au marché du travail, confirmant la nécessité pour le gouvernement d'établir des programmes antidiscriminatoires.

## **Effets sur le trésor public liés à l'élimination de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick**

### ***Incidence sur la perception des recettes fiscales***

11. L'élimination de la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick est censée entraîner une augmentation de l'impôt sur le revenu des particuliers fédéral et provincial combinés d'environ 11 p. 100 pour cette province. Cette hausse générale imite l'augmentation qui pourrait se produire pour la majorité des travailleurs de l'échantillon, à savoir ceux qui ont fait des études post secondaires, mais qui n'ont pas de diplôme universitaire. Ces travailleurs constituent environ 72 p. 100 de l'échantillon. Pour ceux qui ont un degré moindre ou plus élevé de scolarité, cette hausse serait moins prononcée, soit 7,8 et 7,4 p. 100 respectivement.
12. Compte tenu de l'augmentation de 11 p. 100 des recettes provenant des impôts fédéral et provincial, le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait enregistrer une hausse de quelque 105 millions de dollars au titre des recettes de l'impôt sur le revenu des particuliers uniquement s'il éliminait la discrimination salariale. Les recettes fiscales totales de la province (y compris l'impôt sur le revenu des particuliers, la taxe de ventes, etc.) s'élèveraient à près de 226 millions de dollars. Les chiffres correspondants de la hausse des recettes fiscales fédérales s'établiraient à 178 millions sur le plan de l'impôt des particuliers et à 383 millions pour le total des taxes. Les deux gouvernements peuvent donc s'attendre à une augmentation de leurs recettes fiscales collectives d'environ 609 millions de dollars.
13. Selon des estimations provisoires, l'élimination de la discrimination salariale exercée contre les femmes peut se traduire par l'ajout de 2 000 nouveaux contribuables au Nouveau-Brunswick, lesquels commenceraient à gagner un montant suffisant pour payer de l'impôt.

### ***Incidence sur les soins de la santé***

14. Des études ont démontré que la pauvreté et l'inégalité du revenu sont des causes importantes des différents états de santé parmi la population. Par exemple, une étude réalisée en Nouvelle-Écosse a révélé que les personnes appartenant à un groupe à revenu moins élevé (tranche de 20 p. 100 inférieure) ont plus recours à un médecin, soit 43 p. 100, que les personnes de groupes à revenu plus élevé (tranche de 60 p. 100 supérieure). Celles dont le revenu se situe dans la moyenne inférieure (20 à 40 p. 100) utilisent les services d'un médecin 33 p. 100 plus souvent, tandis que les personnes d'un groupe à revenu moyen (40 à 60 p. 100) font appel au médecin 11 p. 100 plus souvent. Une autre étude a démontré que l'incidence des maladies chroniques baisse à mesure

que le revenu augmente. Il est donc possible de s'attendre à ce que, en augmentant le revenu des femmes, l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes améliore leur état de santé, ce qui entraînerait des épargnes en soins de santé pour les contribuables.

15. En appliquant les résultats généraux trouvés dans l'analyse documentaire à l'incidence de la hausse du revenu sur l'utilisation des soins de santé, il a été possible d'obtenir des estimations relatives aux épargnes possibles sur le plan du coût des médecins, des soins hospitaliers et des soins de santé généraux. L'augmentation du revenu des femmes dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire devrait donner lieu à de modestes épargnes sur le plan des soins de santé annuels. Voici la nature de ces économies :

**Épargnes en soins de santé découlant d'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick, 2003.**

Coûts des médecins	7,65 millions
Frais hospitaliers	20,0 millions
Restant des coûts de soins de santé*	32,35 millions
Épargnes totales	60,0 millions

\*Ces coûts englobent d'autres coûts liés aux établissements de soins de santé, aux autres professionnels de la santé, aux médicaments, à l'investissement, aux autres soins de santé publique, à l'administration et aux autres domaines de santé publique calculés comme un résidu des épargnes totales. L'analyse actuelle suppose que la part des coûts des médecins et des hôpitaux dans le total des coûts de soins de santé restera la même.

Ces épargnes anticipées de 60,0 millions de coûts évités de soins de santé causés par un revenu moins élevé représentent plus de la moitié de l'ensemble du déficit budgétaire de 110 millions de la province du Nouveau-Brunswick en 2003.

***Incidence sur les transferts publics***

16. Les transferts publics aux particuliers et aux familles dépendent du revenu et de la composition démographique. Des estimations d'épargnes possibles pour différents transferts gouvernementaux ont été obtenues pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick basées sur l'élimination de la discrimination salariale. Ces estimations sont fournies dans le tableau suivant.

**Modifications des recettes de transferts gouvernementaux par les femmes, Nouveau-Brunswick, 2003 (en millions de dollars).**

Prestations pour enfants	-5,40
Prestations du RPC et des RRQ	-0,45
Prestations d'a.e.	-11,30
Aide sociale	-1,58
Crédit pour TPS et TVH	-1,70
Indemnité pour accident du travail	+0,56
<b>TOTAL</b>	<b>-18,99</b>

Note : Il se peut que les chiffres ne concordent pas en raison de l'arrondissement.

17. Ce tableau indique, sans contredit, que l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick pourrait entraîner de modestes épargnes d'environ 19,0 millions en paiements de transferts aux particuliers de cette province. Il

s'agit donc d'une économie d'environ 0,7 p. 100 du total des transferts actuels au Nouveau-Brunswick. Les paiements évités de prestations d'assurance emploi constitueraient la plus grande épargne. La légère modification générale aux transferts publics pourrait être attribuable au rôle plus important que joue la composition démographique de la population dans la détermination des valeurs de ces transferts.

## Conclusions

18. L'incidence sur le trésor public de l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick peut se résumer de la façon suivante :

### Répercussions sur le trésor public de l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick, 2003 :

Composante du trésor public	Valeur (en millions de dollars)
Hausse de l'impôt (fédéral et provincial)	609,0
Épargnes en transferts personnels	19,0
Épargnes sur le total des coûts de soins de santé	60,0
<b>Total des avantages pour le trésor provincial</b>	<b>688,0</b>

19. Les employeurs de la province auraient payé des coûts salariaux supplémentaires d'environ 517 millions s'il y avait eu un programme de réduction de la discrimination en place. Ces coûts seraient attribuables à la hausse de 17 p. 100 de salaires payables dans le cadre du programme.

20. Les données susmentionnées indiquent que, même si les gouvernements fédéral et provincial peuvent bénéficier collectivement de 688 millions découlant de la hausse de l'impôt et des épargnes en paiements de transferts et de soins de santé, le coût salarial additionnel pour les employeurs serait uniquement de 517 millions. Par conséquent, les fonds publics supplémentaires recueillis dans le cadre du programme suffiraient largement à compenser les employeurs sous la forme de réduction d'impôt ou de subventions directes.

En résumé, la présente étude a révélé que l'adoption d'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick pourrait apporter des avantages substantiels au trésor public, lesquels pourraient servir à subventionner des coûts salariaux plus élevés. Pour qu'il soit fructueux, ce type de programme doit être accompagné par une baisse du taux des charges sociales pour qu'il n'y ait pas d'ajout à la facture des cotisations sociales des employeurs.

Enfin, étant donné les avantages positifs sur le trésor public d'un programme antidiscriminatoire, tant sur le plan fédéral que provincial, une coopération solide entre les deux ordres gouvernementaux est nécessaire pour en assurer la réussite.

## Chapitre 1 - Introduction

La présente étude a pour but d'illustrer certains effets sur le trésor public que pourrait entraîner l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes dans la province du Nouveau-Brunswick. À cette fin, on obtient d'abord une estimation quantitative de l'écart salarial entre les hommes et les femmes découlant de la discrimination. Elle est ensuite utilisée pour estimer certains effets sur le trésor public provincial et fédéral susceptibles de se produire si l'on réussissait à éliminer la discrimination salariale dans la province. Les composantes particulières du trésor public dont on tient compte sont les suivantes : recettes fiscales, coûts des soins de santé et transferts gouvernementaux payés aux particuliers et aux familles. L'incidence de ces composantes est également comparée aux coûts salariaux additionnels auxquels devront faire face les employeurs si un programme antidiscriminatoire était établi.

L'étude est basée en majeure partie sur des micro-données obtenues de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cette dernière est un sondage annuel réalisé auprès d'un échantillon d'environ 15 000 foyers ou encore 30 000 personnes sélectionnées de l'Enquête sur la population active. Elle permet d'analyser les transitions du marché du travail et les modifications à la situation économique des gens. Il s'agit d'un panel qui fait le suivi de personnes durant six ans. Elle comprend de l'information sur les activités du marché du travail, les antécédents professionnels, les caractéristiques d'emploi, les attributs personnels et les caractéristiques relatives au revenu et aux employeurs. L'EDTR peut être utilisée aux fins d'analyses transversales ou longitudinales.

Statistique Canada produit deux séries de fichiers de micro-données basées sur l'EDTR. La première, un fichier interne, est accessible à distance aux chercheurs à Statistique Canada et permet de réaliser des analyses transversales et longitudinales. La deuxième, un fichier externe, présente moins de variables que le fichier interne et il est accessible aux chercheurs sur leurs propres sites. Par contre, il ne peut être utilisé que pour une analyse transversale. Chaque fichier comprend trois sous-fichiers : données personnelles, famille économique et ménages. Étant donné que la présente analyse nécessitait l'utilisation de données transversales et que la majorité des variables requises dans le cadre de cette étude étaient disponibles sur le fichier externe, il a été décidé d'utiliser ce dernier aux fins d'analyse. Cette façon de procéder a également facilité la vérification des résultats de cette étude par des chercheurs indépendants qui avaient facilement accès aux mêmes séries de données utilisées dans la présente. Le fichier personnel et le fichier de famille de recensement ont été fusionnés au moyen de l'identificateur « ID de famille de recensement » étiqueté D31CF26 et fourni avec les données de l'EDTR. Les variables du fichier personnel ont été utilisées pour la majeure partie de l'étude, à l'exception des données fiscales.<sup>1</sup>

Conformément aux grandes lignes d'analyse et de présentation fournies à la section 5 du guide de l'utilisateur sur les micro-données de l'EDTR, le poids transversal interne, identifié sous CSWT26, a été appliqué aux micro-données d'utilisation publique de l'EDTR tout au long de l'analyse. Il s'agit d'une procédure nécessaire dans les analyses transversales pour recueillir des inférences à propos de la population sur laquelle l'échantillon de l'EDTR est basé. Cependant, même si les résultats du présent rapport sont basés sur des échantillons pondérés, dans la plupart des tableaux, les fréquences signalées sont fondées sur des échantillons non pondérés pour permettre au lecteur de faire appel à son propre jugement et intuition.<sup>2</sup>

Outres les données de l'EDTR, certains renseignements publiés ont également été utilisés sur l'impôt des particuliers, les paiements de transferts gouvernementaux aux personnes et les coûts de soins de santé. Lorsque l'on s'est servi de ces derniers, une mention était indiquée.

<sup>1</sup> Les variables du recensement sur les familles ont été utilisées pour calculer l'impôt payé par les familles, comme signalé au chapitre 4.

<sup>2</sup> Chaque tableau indique au bas si les chiffres sont basés sur des échantillons pondérés ou non. Il se peut aussi qu'il soit inscrit que, même si les résultats basés sur des échantillons non pondérés ne sont pas signalés, ils n'étaient que marginalement différents de ceux basés sur des échantillons pondérés.

---

Le chapitre 2 présente une analyse documentaire qui résume des preuves internationales et canadiennes récentes sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le chapitre 3 analyse l'écart salarial au Nouveau-Brunswick sur le plan du capital humain qui est maintenant la norme dans la documentation sur l'économie du travail. Il contient aussi des estimations quantitatives de la portion de l'écart salarial qui pourrait être attribuable à la discrimination. Les chapitres 4, 5 et 6 évaluent les avantages économiques possibles associés à la mise sur pied d'un programme antidiscriminatoire dans la province. Ces avantages comprennent une hausse des recettes fiscales et des épargnes en raison d'un l'évitement de coûts de soins de santé, et de transferts gouvernementaux payés aux particuliers. Le chapitre 7 termine l'étude en comparant les avantages possibles sur le trésor public avec les coûts salariaux supplémentaires pour les employeurs, à savoir les charges salariales dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire.

## Chapitre 2 - Analyse documentaire

Au cours des 40 dernières années, la population active canadienne a connu d'importantes modifications sur le plan de la composition démographique. Vu le nombre grandissant d'immigrant-e-s d'origine non européenne, la proportion des minorités visibles a augmenté. En raison des attitudes sociales changeantes à l'égard des femmes qui se joignent à la population active, des modifications à la demande de travail provoquées par la croissance du secteur des services et de la mise sur pied de plusieurs programmes antidiscriminatoires, la proportion des femmes sur le marché du travail a également augmenté. En dépit de taux de participation à la population active convergents entre les hommes et les femmes, ces facteurs continuent à contribuer à l'écart salarial considérable entre les hommes et les femmes. Dans le présent chapitre, nous allons examiner des documents sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada et faire certaine référence à de la documentation internationale.

À la fin des années 1990, les femmes qui étaient âgées de 15 ans et plus et qui travaillaient à temps plein gagnaient près de 70 p. 100 du salaire hebdomadaire ou annuel des hommes. Bien que ce chiffre représente une hausse d'un peu plus de 65 p. 100 par rapport à la fin des années 1980, il suggère tout de même qu'une énorme différence sur le plan du traitement moyen continue à persister. Une partie de cette différence reflète le fait que des femmes employées à temps plein travaillent, en moyenne, moins d'heures par semaine ou par année que les hommes. Cependant, même lorsqu'on évalue la différence salariale en fonction des heures, les femmes ne gagnent tout de même que 80 cents par dollar que touche les hommes.

Blau et Kahn (2000) ont comparé l'écart entre les gains des hommes et des femmes dans neuf pays de l'Ouest durant les années 1990. Leurs résultats se trouvent au tableau 2.1.

**Tableau 2.1 : Écart entre les gains des hommes et des femmes dans des pays sélectionnés, basé sur une rémunération hebdomadaire moyenne**

Pays	Ratio femmes-hommes, rémunération hebdomadaire moyenne
France	0,90
Australie	0,87
Suède	0,84
Italie	0,83
Allemagne	0,76
États-Unis	0,76
Suisse	0,75
Royaume-Uni	0,75
Canada	0,70

Source : Blau et Kahn (2000, p. 76).

Parmi les neuf pays de l'Ouest énumérés dans le tableau 2.1, le Canada présente sans contredit le plus grand écart salarial. L'Allemagne, les États-Unis, la Suisse et le Royaume-Uni ont un écart relativement plus petit, mais tout de même significatif. Il est important de noter que, au Canada et aux États-Unis, les femmes sont moins victimes de ségrégation sur le plan professionnel que dans la plupart des autres pays industrialisés. Cependant, l'écart salarial demeure significatif.

Dans une autre étude, Kidd et Shannon (1996) ont comparé l'écart salarial entre les sexes au Canada et en Australie. Au moyen de deux mesures différentes d'antécédents professionnels, les auteurs ont découvert que dans le cas du Canada, la moyenne pour les femmes se situait dans le 31<sup>e</sup> ou le 40<sup>e</sup> centile, tandis qu'en Australie, elle se situait dans le 37<sup>e</sup> ou le 44<sup>e</sup> centile.

Il est indispensable de bien comprendre la source de la différence de l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour déterminer les politiques, s'il y a lieu, que l'on pourrait établir

pour régler l'écart salarial. Les sources majeures de différences entre les gains, comme déterminées dans les documents sur l'économie du travail, comprennent l'âge, l'éducation, la profession, l'industrie créatrice d'emplois, les heures de travail et les antécédents professionnels. Les différences entre les sexes dans ces domaines sont alors évaluées pour déterminer les différences de genre en matière de productivité sur le marché du travail. Toute différence sur le plan des gains qui *ne peut être* attribuable à ces caractéristiques socio-démographiques, d'emploi et de productivité est imputée aux différences inobservables ou à la discrimination sexuelle sur le marché du travail.

### Âge et scolarité

L'âge et la scolarité sont deux importants facteurs qui influencent les gains. Les cohortes récentes d'hommes et de femmes ont tendance à avoir des niveaux similaires de scolarité. Cependant, cette constatation ne s'applique pas aux cohortes plus âgées. De plus, à mesure qu'une femme vieillit, ses gains n'augmentent pas autant que ceux des hommes, d'où l'importance d'évaluer jusqu'à quel point l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste après avoir contrôlé l'âge et la scolarité. Ce point est illustré pour le Canada dans le tableau 2.2, lequel montre clairement que, même si les différences de genre sur le plan de l'âge et de la scolarité sont contrôlées, l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste.

**Tableau 2.2 : Ratio, gains des femmes et des hommes en fonction de l'âge et de la scolarité, Canada (1997).**

Panel A : Travailleurs à temps plein toute l'année (ratios des gains et des salaires annuels)			
Âge	Diplôme d'études secondaires	Diplôme ou certificat post secondaire	Diplôme universitaire
15 à 24	83,6	74,7	
25 à 34	76,4	71,5	78,9
35 à 44	68,9	73,8	77,8
45 à 54	71,3	69,0	74,6
55 ans et plus	72,6	64,6	
Panel B : Tous les travailleurs (ratios des salaires horaires)			
Âge	Diplôme d'études secondaires	Diplôme ou certificat post secondaire	Diplôme universitaire
15 à 24	82,7	87,3	90,6
25 à 34	81,5	85,2	89,4
35 à 44	78,4	80,8	88,9
45 à 54	74,3	77,4	84,9
55 ans et plus	76,5	79,1	81,2

Source : Ehrenberg, Smith et Chaykowski (2004, p. 369)

## Profession

Le tableau 2.3 présente la distribution des femmes dans des groupes professionnels sélectionnés pour l'année 2002. Comme indiqué, les femmes ont tendance à être sous-représentées dans les emplois mal et bien rémunérés. Par conséquent, une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut être attribuée à différentes distributions professionnelles. Cependant, le tableau suggère aussi que, même au sein d'une profession, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes.

**Tableau 2.3 : Ratios des gains entre hommes et femmes et pourcentage de femmes qui possèdent un emploi, professions bien ou mal rémunérées sélectionnées, travailleurs à temps plein toute l'année**

	Pourcentage de femmes	Ratio de gains hommes et femmes
<i>Professions bien rémunérées</i>		
Gestionnaires en ventes, en marketing et en publicité	30,1	73,4
Ingénieurs en mécanique	5,5	79,8
Ingénieurs en électricité et en électronique	8,1	74,5
Systèmes informatiques	26,4	84,7
<i>Professions peu rémunérées</i>		
Vendeurs et commis dans les ventes au détail	47,0	62,6
Commis de bureau généraux	88,3	86,9
Travailleurs sociaux	76,3	90,9
Commis à l'information du service personnalisé	71,0	86,6

Source : Adapté de Ehrenberg, Smith et Chaykowski (2004, p. 370).

Fortin et Huberman (2002) ont fourni des preuves sur l'évolution de la ségrégation professionnelle axée sur le genre et ses conséquences sur les gains des femmes au 20<sup>e</sup> siècle. Ces auteurs avancent que la première moitié du siècle a été témoin d'un déclin considérable dans la ségrégation verticale à mesure que les femmes ont passé du travail domestique et de production à des tâches de bureau.<sup>3</sup> Ce mouvement a entraîné une ségrégation horizontale qui persiste même aujourd'hui en dépit de changements intra-professionnels récents qui ont donné lieu à une hausse de 22 p. 100 de la proportion des femmes occupant des postes de gestion et un déclin de 16 p. 100 dans la proportion de femmes occupant emplois de bureau.<sup>4</sup> Pour étudier l'effet de la ségrégation professionnelle sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, Fortin et Huberman ont divisé l'écart en deux composantes, la première étant « entre professions » et la deuxième « à l'intérieur d'une profession ». Depuis les années 1990, la composante attribuable aux différences salariales à l'intérieur d'une profession est devenue prédominante.

Aux fins de comparaison entre les données canadiennes susmentionnées et les données européennes, nous avons examiné le travail de Bettio (2000). Cette dernière a analysé

<sup>3</sup> La ségrégation verticale fait référence à la distribution hiérarchique dans une occupation.

<sup>4</sup> La ségrégation horizontale fait référence à la ségrégation au même niveau hiérarchique.

l'incidence de la ségrégation professionnelle sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en changeant la distribution professionnelle des femmes pour qu'elle ressemble à celle des hommes. En outre, elle a également analysé l'effet de la redistribution dans une profession sur l'échelle hiérarchique. Les résultats de son analyse sont présentés dans le tableau suivant.

**Tableau 2.4 : Effet de la ségrégation professionnelle et hiérarchique sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, 1996 (employés à temps plein seulement)**

Pays	Écart de genre actuel dans les gains mensuels ordinaires (%)	Écart de genre dans les gains mensuels ordinaires (%)		Écart causé par la redistribution professionnelle	Écart causé par la redistribution professionnelle et hiérarchique	Contribution en pourcentage de la redistribution hiérarchique à l'écart salarial
		Lorsque la distribution professionnelle est la même pour les hommes et les femmes	Lorsque la distribution professionnelle et hiérarchique est la même pour les hommes et les femmes			
	1	2	3	4 = 2 - 1	5 = 3 - 1	6 = (2 - 3) / 1
Allemagne	40,64	44,12	41,54	3,48	0,90	-6,35
Danemark	21,77	17,53	16,73	-4,25	-5,04	-3,64
Pays-Bas	37,68	33,80	27,95	-3,88	-9,73	-15,52
Belgique	24,79	27,03	26,53	2,23	1,74	-1,99
Luxembourg	29,55	28,29	26,68	-1,25	-2,86	-5,45
France	27,72	23,42	20,20	-4,30	-7,52	-11,63
Royaume-Uni	41,27	36,14	38,59	-5,14	-2,68	5,96
Irlande	34,27	36,33	36,63	2,06	2,35	0,86
Italie	27,30	29,00	27,60	1,70	0,30	-5,14
Grèce	24,26	24,75	22,63	0,49	-1,62	-8,71
Espagne	22,97	31,98	28,36	9,01	5,39	-15,75
Autriche	35,28	34,76	31,35	-0,52	-3,94	-9,68
Finlande	20,25	18,23	16,47	-2,03	-3,78	-8,68

Source : Bettio (2002, p. S74)

Les résultats de ce tableau indiquent que la redistribution interprofessionnelles des femmes pour suivre le modèle des hommes semble augmenter l'écart salarial de genre par plus de 2 p.100 dans quatre pays (Allemagne, Belgique, Irlande et Espagne), le réduire par le même pourcentage dans cinq pays (Danemark, Pays-Bas, France, Royaume-Uni et Finlande) et de l'influencer marginalement d'un côté comme de l'autre dans les quatre autres pays (Italie, Grèce, Autriche et Luxembourg).

La redistribution au sein de professions et le long de l'échelle hiérarchique dans une même profession (colonne 3, tableau 2.4) a une incidence plus définie et positive sur les gains relatifs gagnés par les femmes dans ce sens qu'elle augmente l'écart salarial de genre dans 8 des 13 pays sans toutefois toucher l'Allemagne et l'Italie. Cependant, dans la grande majorité des cas, l'amélioration générale est entièrement, sinon principalement, attribuable à la redistribution le long de l'échelle hiérarchique. Si l'effet de la redistribution hiérarchique dans une même profession est isolé (en soustrayant la colonne 3 de la colonne 2 dans le tableau 2.4), la redistribution hiérarchique à elle seule contribuerait à réduire l'écart salarial de genre dans

presque tous les pays. L'ampleur de la baisse attribuable à la redistribution hiérarchique serait de 9 à 15 p.100 de l'écart salarial actuel dans les huit pays.

En résumé bien que la documentation indique que la ségrégation inter-professionnelle et inter-industrie n'explique pas de façon cohérente l'écart salarial en Europe, la ségrégation hiérarchique dans une même profession est importante. Ces résultats sont similaires à ceux de l'étude mentionnée plus tôt sur le Canada.

### **Heures et expérience**

Il est également possible d'attribuer l'écart salarial entre les sexes aux différences d'heures travaillées par les hommes et femmes, et les différences sur le plan des antécédents professionnels. Finnie et Wannell ont démontré que, au Canada, une femme employée à temps travaille en général de 5 à 8 p. 100 moins d'heures par semaine que les hommes. Par conséquent, on peut attribuer une portion de la différence de gains entre les hommes et les femmes employés à temps plein à une quantité moindre d'heures de travail parmi les femmes.

Lazear et Rosen (1990) suggèrent que, au sein d'une profession, les femmes ont habituellement moins d'expérience acquise que les hommes et elles sont moins susceptibles d'obtenir un avancement. Wood, Corcoran et Courant (1993) ont réalisé une étude auprès des avocats qui avaient reçu leur diplôme de la même école de droit et en même temps des femmes et ont découvert que ces dernières gagnaient environ 7 p. 100 de moins que les hommes, au tout début, mais qu'après 15 ans, elles touchaient 40 p. 100 de moins. Cette différence après 15 ans est en partie associée à un nombre moindre d'heures de travail actuelles et d'antécédents professionnels accumulés. Étant donné le rôle primaire qu'ont habituellement joué les femmes dans l'éducation des enfants, ces auteurs ont attribué une grande portion de l'écart sur le plan des antécédents professionnels aux interruptions de carrière durant la petite enfance.

### **Différences inexpliquées**

L'âge, la scolarité, la profession et les heures de travail devraient donc expliquer une majeure partie des différences salariales entre les hommes et les femmes. Les variables démographiques et les caractéristiques d'emploi supplémentaires peuvent également être ajoutées à cette liste. Il se peut cependant qu'il soit impossible d'expliquer certaines des différences salariales même si l'on a tenu compte de tous les facteurs mesurables durant l'analyse. Comme l'expliquent Ehrenberg, Smith et Chaykowski (2004), il y a deux explications possibles des différences restantes sur le plan des gains. Selon la première, le chercheur ne peut observer certaines caractéristiques générant une productivité (par exemple les priorités relatives des hommes et des femmes, les capacités, etc.) et selon la deuxième, la discrimination sexuelle sur le marché du travail est à l'origine des différences salariales de genre non expliquées.

### **Discrimination salariale**

La discrimination sur le marché du travail existe lorsque les travailleurs ayant des caractéristiques productives similaires sont traités différemment en raison des groupes démographiques auxquels ils appartiennent. Il y a discrimination salariale lorsque les gains payés aux employés pour des caractéristiques productives sont systématiquement différents pour divers groupes démographiques. En d'autres mots, si les hommes et les femmes ayant des caractéristiques productives égales sont payés de façon inéquitable, même au sein d'une même profession, la discrimination salariale est présente. Le présent rapport a surtout pour but de reconnaître si cette discrimination salariale, qui ne peut être expliquée par des caractéristiques socio-démographiques ou d'emploi observables, existe au Nouveau-Brunswick.

Une méthode souvent utilisée pour mesurer la discrimination salariale décompose l'écart salarial entre les hommes et les femmes en deux éléments. Le premier est résultat des différences dans les caractéristiques liées à la productivité et le deuxième ne peut être expliquée par les différences sur le plan des caractéristiques liées à la productivité. La dernière composante

est souvent attribuée à la discrimination sur le marché du travail. Les détails techniques de cette méthode sont expliqués à l'annexe B.

Certaines études canadiennes notables ont examiné l'écart salarial entre les genres au moyen de cette méthode. Par exemple, à Statistique Canada, M<sup>me</sup> Drolet (2001) s'est servie de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et a trouvé que les femmes gagnent environ 80 p. 100 du taux salarial que les hommes touchaient en 1997. Lorsque l'auteur a tenu compte des différences dans les caractéristiques liées à la productivité, comme la scolarité et l'expérience, elle a trouvé que les femmes continuaient à gagner environ 84 p. 100 autant que les hommes. Si elle tenait compte de ces différences de caractéristiques et d'autres, tels que la profession et le lieu de résidence, le taux restait à 89 p. 100 de celui des hommes. Dans l'ensemble, M<sup>me</sup> Drolet a soupesé 14 variables explicatives possibles. Après avoir contrôlé ces variables, elle a attribué la portion non expliqués de l'écart salarial à la discrimination sur le marché du travail fondée sur le sexe. Elle a conclu que cette discrimination comptait pour plus de 50 p. 100 de l'écart salarial au Canada.<sup>5</sup>

Des résultats similaires ont été signalés pour le Canada par Christofides et Swindinsky (1994), lesquels ont utilisé des données de l'Enquête sur l'activité du marché (EAM) de 1989 pour examiner la discrimination raciale et sexuelle sur le marché du travail. Ces auteurs ont constaté que moins de 30 p. 100 de l'écart salarial entre les hommes blancs et femmes minoritaires, entre les hommes blancs et les femmes blanches et les hommes blancs et blanc minoritaires pourrait être attribué aux caractéristiques liées à la productivité.

Baker, Benjamin, Desaulniers et Grant (1995) ont examiné l'écart salarial entre les hommes et les femmes de 1970 à 1990. Ils ont découvert que les femmes avaient touché des gains modestes durant cette période. Cependant, les différences observables sur le plan du genre des caractéristiques démographiques et liées à la productivité n'expliquaient toujours pas l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les différences demeuraient systématiquement dans les groupes d'âge et de scolarité et les groupes à haut et à bas revenu. Une autre étude réalisée par Chaykowski et Powell (1999), utilisant les données sur la population active et celles de l'EDTR, démontre également que le salaire des femmes avait augmenté au cours du temps, mais qu'un écart salarial assez important persistait toujours entre les hommes et les femmes.

### **Conclusions de l'analyse documentaire**

Les conclusions générales peuvent être résumées comme suit :

1. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est un phénomène international. La majeure partie de cet écart ne peut être expliquée par les différences de caractéristiques liées à la productivité
2. Parmi neuf pays industrialisés en Amérique du Nord et en Europe, le Canada présente le plus grand écart salarial, et ce, en dépit du fait que la ségrégation professionnelle basée sur le genre n'est pas aussi fréquente au Canada qu'elle l'est ailleurs.
3. Bien que les Canadiennes aient bénéficié d'une hausse salariale au cours des 20 dernières années, ce qui a réduit l'écart salarial par rapport aux hommes, des différences importantes entre les sexes demeurent toujours, lesquelles ne sont pas expliquées par des caractéristiques liées à la productivité comme l'expérience de travail, la scolarité, etc. La littérature économique attribue souvent cette portion inexpliquée de l'écart salarial entre les sexes à la discrimination exercée contre les femmes.

<sup>5</sup> Il est important de remarquer que les 14 variables explicatives examinées par M<sup>me</sup> Drolet, notamment les différences professionnelles entre les hommes et les femmes et les fonctions de supervision, pourraient également être associées à la discrimination. Sa conclusion est donc prudente dans ce sens qu'elle inclut de tels facteurs dans la portion inexpliquée liée à la production de l'écart salarial. Aussi pour cette raison, son analyse de 2001 mentionne que, de la moitié aux trois quarts de cet écart salarial peuvent en fait être considérés inexpliqués, selon le choix des variables qui ont été inclus dans les composantes expliquées et inexpliquées.

## Chapitre 3 - Reconnaître l'écart salarial au Nouveau-Brunswick

Dans le présent chapitre, nous allons insister sur les deux objectifs suivants :

1. Reconnaître l'écart salarial entre les travailleurs et les travailleuses résidant au Nouveau-Brunswick;
2. Diviser l'écart salarial entre les composantes « expliquées » et « inexpliquées ».<sup>6</sup>

### **Méthode d'analyse et données utilisées pour reconnaître l'écart salarial entre les hommes et les femmes et ses composantes**

L'analyse est basée sur les micro-données obtenues de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cette dernière a été décrite au chapitre 1.

Un modèle de capital humain standard est estimé au moyen d'une analyse de régression. Dans ce modèle, le salaire d'un travailleur est déterminé par son niveau d'instruction et ses antécédents professionnels.<sup>7</sup> Des contrôles supplémentaires sont présentés pour le genre, l'âge, l'état matrimonial, l'ancienneté d'emploi, le type d'emploi (temps plein ou partiel), la taille de l'entreprise, le statut syndical, la résidence urbaine ou régionale du répondant, l'industrie créatrice d'emplois et la profession d'un travailleur. Ces caractéristiques démographiques, d'emploi et de productivité prises ensemble constituent la portion « expliquée » de l'écart salarial entre les sexes tandis que le reste de la portion imputable seulement au genre est considérée comme la partie de l'écart salarial attribuable à la discrimination sexuelle sur le marché du travail. L'analyse porte sur le salaire horaire plutôt que le traitement annuel afin de contrôler les différences de genre des heures travaillées.

L'annexe A définit les variables de régression et l'annexe B décrit la spécification du modèle de salaire et les techniques utilisées pour décomposer la différence salariale en composantes « expliquées » ou « inexpliquées ». Pour expliquer le problème économétrique de l'hétéroscédasticité, un logarithme de salaires, plutôt que le salaire réel, a été utilisé comme variable dépendante.<sup>8</sup>

Dans l'estimation du modèle de capital humain, l'unité d'analyse est un travailleur payé qui habite au Nouveau-Brunswick, qui est âgé de 18 à 64 ans et qui n'est pas inscrit comme étudiant à temps plein durant l'année de référence. Les travailleurs autonomes, les personnes pour lesquelles les données de salaire horaire ou de rémunération ne sont pas connues et les personnes pour lesquelles l'équivalent en années complètes à temps plein n'est pas connu (EACTP), sont exclus, de même que qui ont signalé ne pas toucher de salaire,<sup>9</sup>

<sup>6</sup> La composante « inexpliquée » fait référence à la portion de l'écart salarial qui est attribuable aux différences dans les caractéristiques liées à la productivité d'un travailleur. Ce point est abordé dans le prochain paragraphe. La composante « inexpliquée » est surtout attribuable à la discrimination et a été qualifiée par Marie Drolet de Statistique Canada comme une « discrimination sexuelle sur le marché du travail » (Drolet 1999). La littérature économique sur le marché du travail attribue souvent cette portion inexpliquée de l'écart salarial entre les sexes à la discrimination exercée contre les femmes. Pour un exemple, consulter l'étude de Kaufman (2003).

<sup>7</sup> Le modèle de capital humain est basé sur l'étude de Mincer (1974).

<sup>8</sup> La plupart des recherches sur l'analyse de l'écart salarial sont basées sur des données transversales, comme c'est le cas dans la présente étude. L'utilisation de salaires logarithmiques comme variable dépendante est d'usage courant dans ce type de recherches. Pour un exemple, consulter les travaux de Drolet (2001) et de Miller (1987).

<sup>9</sup> Considérer uniquement les gains différents de zéro pourrait donner lieu à un biais d'auto sélection dans les résultats de l'analyse de régression. Cependant, comme c'est le cas dans d'autres études, on suppose que la direction du biais d'auto sélection est le même pour les hommes et les femmes de l'échantillon.

### **Analyse de données brutes**

Avant d'aborder les résultats de l'analyse de régression, il serait intéressant d'analyser les données brutes des variables qui pourraient déterminer l'écart salarial, puisqu'elles sont tirées directement de l'EDTR.

Le tableau 3.1 compare les profils des travailleurs et des travailleuses. Il illustre que, en comparaison avec un travailleur moyen, une travailleuse moyenne du Nouveau-Brunswick est un an plus âgé et elle a acquis six mois de plus de scolarité. En raison de cette différence d'âge, ses antécédents professionnels sont légèrement plus élevés, soit 20,5 par rapport à 19,9 pour un homme.<sup>10</sup> Cependant, l'expérience moyenne d'une travailleuse à temps plein toute l'année du Nouveau-Brunswick est de cinq ans de moins que celle d'un travailleur (13 ans pour les femmes et 18 ans pour les hommes, donc 28 p. 100 de moins. Par conséquent, les antécédents professionnels moyens d'une travailleuse du Nouveau-Brunswick après sa scolarité constitue uniquement 63 p. 100 de son expérience potentielle tandis que ceux des hommes est de plus de 90 p. 100 de leur expérience potentielle sur le marché du travail.

Ce résultat pourrait être attribuable à la discontinuité de l'attachement des femmes au marché du travail. Cette discontinuité, à son tour, est souvent liée aux responsabilités parentales des femmes. Cependant, dans certains cas, elle peut être également la conséquence de discrimination dont une travailleuse peut être victime dans les processus d'embauche. Les deux mêmes raisons sont susceptibles de s'appliquer à des taux de roulement plus élevés des travailleuses qui, avant la fin de l'année 2000 au Nouveau-Brunswick, avaient passé en moyenne moins de 10 mois avec un seul employeur qu'un homme (84 mois par rapport à 94 mois pour les hommes).

Il y a aussi une beaucoup plus grande proportion de Néo-Brunswickoises qui travaillent à temps partiel que les hommes (environ 11 p. 100 par rapport à 2 p. 100 pour les hommes).<sup>11</sup> Un pourcentage élevé de travailleuses à temps partiel cite les responsabilités familiales comme raison de leur travail à temps partiel.

Les tableaux 3.2 et 3.3 signalent l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick en fonction des caractéristiques démographiques et de travail, respectivement. Les taux horaires de salaire et les gains annuels sont analysés à la lueur de ces caractéristiques. Les résultats du tableau 3.2 indiquent que, parmi les groupes démographiques, les femmes du Nouveau-Brunswick gagnent beaucoup moins que les hommes. L'écart salarial entre les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick augmente avec l'âge et l'expérience. Par ailleurs, il est plus important chez les femmes et les hommes mariés que les personnes célibataires. L'écart salarial est plus serré dans les régions urbaines de taille moyenne que dans les régions rurales et les régions urbaines à plus forte densité de population.<sup>12</sup>

Les résultats du tableau 3.3 indiquent que l'écart salarial au Nouveau-Brunswick est le plus important dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie et le plus mince dans l'administration publique. Dans seulement l'une des variables de contrôle, les femmes sont mieux payées que les hommes, les travailleuses en temps partiel du Nouveau-Brunswick étant plus rémunérées en moyenne que les travailleurs à temps partiel. L'écart salarial entre les sexes est également plus prononcé parmi les travailleurs non syndiqués du Nouveau-Brunswick que les

<sup>10</sup> Les années d'expérience potentielles sont définies comme étant les années d'expérience qu'une personne pourrait acquérir si elle avait travaillé continuellement depuis la fin de sa scolarité. Si l'on présume qu'une personne commence l'école à 6 ans, les années d'expérience potentielles sont calculées de la façon suivante : (âge – années de scolarité – 6).

<sup>11</sup> Un examen plus approfondi de ces résultats est nécessaire. Il est possible que le bas pourcentage de personnes à temps partiel soit attribuable à l'exclusion des étudiants à temps plein dans le cadre de l'analyse. Des recherches plus prononcées sur cette variable seront réalisées dans les prochaines semaines.

<sup>12</sup> Les ratios de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont presque identiques pour les régions rurales et les régions urbaines à plus forte densité (1,29 et 1,28 respectivement). Pour les deux catégories de régions urbaines de taille moyenne, la population de moins de 29 000 personnes et la population de 29 000 à 99 000, les ratios diffèrent légèrement (1,26 et 1,22) et sont plus bas que dans les régions rurales et à forte densité.

travailleurs syndiqués. Aucun modèle régulier n'est observé dans l'écart salarial entre les sexes pour ce qui est du temps passé auprès d'un employeur. Parmi les différentes professions, l'écart salarial est plus important dans le secteur des services et l'industrie primaire et plus mince dans les emplois professionnels et les postes de gestion. Enfin, à mesure que la taille d'une entreprise dépasse 99 employés, l'écart salarial entre les hommes et les femmes augmente.<sup>13</sup>

Le tableau 3.4 illustre l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick à différents niveaux de scolarité atteints. Un plus grand nombre de femmes de l'échantillon ont suivi des études post secondaires (environ 68 p. 100 de femmes par rapport à 59 p. 100 d'hommes). Et pourtant, en dépit de cet avantage éducatif, le salaire des Néo-Brunswickoises demeurent plus bas que celui des hommes.

La principale conclusion de cette section est la suivante : l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick existe dans tous les groupes démographiques, toutes les caractéristiques du marché du travail et quel que soit le degré de scolarité. En outre, les femmes gagnent constamment moins que les hommes dans chaque catégorie, à l'exception de celle du travail à temps partiel.

### **Analyse des résultats de régression**

Nous passons maintenant à une division de l'écart salarial, à savoir les composantes « expliquées » et « inexpliquées ». À cette fin, nous utiliserons tout d'abord l'analyse de régression pour estimer un modèle de gains.

Outre les variables relatives à l'expérience, aux années de scolarité et à l'ancienneté au travail, toutes les autres variables explicatives sont de nature qualitative et, par conséquent, elles sont représentées comme variables nominales. L'annexe A donne une définition détaillée de ces variables et la description de leurs calculs. L'annexe B décrit la spécification des modèles de gains et aborde la technique utilisée pour décomposer l'écart salarial en ses composantes.

Les différences dans les valeurs moyennes du taux de logarithme des gains payés à une femme et à un homme fournissent un ratio des gains de la femme par rapport à l'homme. Dans l'échantillon utilisé pour l'analyse de régression, la différence des valeurs naturelles du logarithme de gains est de 0,24 (tableau 3.6). Supposons que l'antilogarithme de cette valeur est de 0,79, cela signifie que, en moyenne, une travailleuse du Nouveau-Brunswick gagne 21 p. 100 de moins qu'un travailleur sur une base horaire. Par conséquent, les travailleuses du Nouveau-Brunswick gagnent en moyenne 79 cents l'heure tandis que les travailleurs de cette province touchent un dollar l'heure.

Le tableau 3.5 présente les résultats des analyses de régression. Trois spécifications du modèle de salaires logarithme ont été estimées. La première comprenait uniquement le capital humain (expérience, ancienneté d'emploi et années de scolarité) et les variables démographiques (genre et état matrimonial). La deuxième incluait des variables indépendantes additionnelles pour contrôler les antécédents professionnels, comme le type d'emploi (temps plein par rapport au temps partiel), la taille de l'entreprise employant un travailleur et le statut syndical. Un contrôle supplémentaire pour les répercussions différentielles de la taille de la région résidentielle a également été utilisé pour expliquer les différences associées à l'environnement concurrentiel au sein duquel les entreprises évoluent. La troisième spécification comptait les contrôles de l'industrie créatrice d'emplois et la profession.

L'incidence du genre est incorporée dans chaque modèle en incluant une variable nominale pour le genre. Cette variable a été utilisée pour évaluer l'incidence de l'interception de la régression, de même que sur la pente. Pour expliquer l'incidence sur la pente, chacune des variables indépendantes a été placée en interaction avec la variable nominale du genre. Comme

<sup>13</sup> En supposant que l'écart salarial est en partie attribuable à la discrimination, il serait possible d'observer ce résultat parce que les plus petites entreprises ont tendance à être moins discriminatoires en raison de l'environnement d'affaires concurrentiel à l'intérieur duquel elles évoluent. En effet, plus un environnement est concurrentiel, plus il est difficile pour les entreprises de faire de l'argent. De plus, si les compagnies ne paient pas de salaires concurrentiels à leurs employés, elles courent le risque de les perdre à leurs concurrents.

mentionné à l'annexe B, cette méthode permet d'évaluer les répercussions différentielles de chacune des variables indépendantes sur les taux de salaire des femmes par rapport à celui des hommes et de réaliser un test statistique sur la signification des répercussions différentielles de chaque variable indépendante.

Les résultats du tableau 3.5 révèlent également que la variable sexe a un coefficient négatif dans toutes les spécifications et, étant donné que les valeurs de t correspondantes absolues dépassent 2 dans toutes les spécifications, le coefficient est important sur le plan statistique. Cela signifie que, après avoir contrôlé les différences dans la longue liste de caractéristiques liées à la productivité entre les hommes et les femmes, les gains des femmes restent plus bas que ceux des hommes.<sup>14</sup>

Nous allons ensuite évaluer l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour ce qui est de chacune des caractéristiques liées à la productivité. Pour y arriver, nous allons évaluer les coefficients estimés des variables d'interaction.

Nous observons que, dans toutes les spécifications, l'incidence de la scolarité et de l'ancienneté d'emploi sur les gains sont plus importants sur le plan statistique pour les femmes que pour les hommes.<sup>15</sup> Ce fait est illustré par les valeurs t de leurs coefficients de variables d'interaction correspondants. Par conséquent, chaque année additionnelle de scolarité augmente le salaire des femmes qu'elle ne hausse les gains des hommes. Comme indiqué par les résultats de la variable d'ancienneté d'emploi, plus les femmes restent longtemps auprès d'un employeur, plus leur hausse de salaire est rapide.

La deuxième et la troisième spécifications démontrent aussi que la variable du statut syndical est significatif sur le plan statistique. Les travailleurs syndiqués touchent donc plus que les travailleurs non syndiqués. La signification statistique du coefficient de pente différentiel pour la variable de syndicat et son signe positif démontrent aussi que la syndicalisation hausse le taux salarial à un plus grand degré que pour les hommes. En d'autres mots, l'écart salarial de travailleurs syndiqués par rapport aux travailleurs non syndiqués est plus prononcé pour les femmes qu'il ne l'est pour les hommes.

Les résultats ont révélé que toutes les autres variables d'interaction n'ont pas d'incidence statistiquement significative sur les taux horaires.

À la lueur des résultats susmentionnés, nous concluons qu'il existe des différences prononcées et significatives sur le plan statistique entre les gains des hommes et des femmes du Nouveau-Brunswick qui ne sont pas associées aux caractéristiques de productivité utilisées dans le cadre de cette étude.<sup>16</sup>

Les estimations de régression peuvent également servir à calculer jusqu'à quel point l'écart salarial entre les hommes et les femmes est attribuable aux caractéristiques liées à la productivité et la portion « inexplicée ». La méthode utilisée pour effectuer ces calculs est décrite à l'annexe B. Les résultats sont présentés dans le tableau 3.6.

Les résultats du tableau 3.6 indiquent que, après qu'on a contrôlé les différences des caractéristiques liées à la productivité entre les hommes et les femmes, le ratio des hommes aux femmes en matière de salaires au Nouveau-Brunswick se situe de 81 à 84 p. 100, selon le nombre de caractéristiques démographiques et de productivité contrôlées par le chercheur. En d'autres mots, une femme gagne environ 16 à 19 p. 100 de moins qu'un homme présentant des caractéristiques démographiques et de productivité similaires. Puisque le total de l'écart salarial est de 21 p. 100, de 2 à 5 p. 100 des points du différentiel peuvent être attribués aux différences dans les caractéristiques démographiques, d'emploi et de productivité, y compris l'expérience du marché du travail, la scolarité, l'état matrimonial, le type d'emploi (temps plein ou temps partiel),

<sup>14</sup> Le test t est réalisé à un niveau de signification de 0,05. Une valeur t absolue qui dépasse 2 indique qu'il y a 95 p. 100 des chances que l'incidence des variables indépendantes incluses sur les gains diffère de celle de la variable exclue.

<sup>15</sup> Des résultats similaires ont été signalés par M<sup>me</sup> Drolet (2001), qui a utilisé des données nationales pour le Canada.

<sup>16</sup> Cette conclusion est en grande partie tirée du résultat du coefficient de la variable sexe du modèle de régression.

l'ancienneté d'emploi, l'adhésion syndicale, la taille de l'entreprise, l'industrie créatrice d'emplois et la profession.

### **Conclusions majeures**

L'analyse de ce chapitre a été basée sur une étude de Statistique Canada portant sur l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes au Canada (Drolet 1999, 2001). Elle est censée être la première analyse de ce genre à être réalisée à l'échelle provinciale. Les résultats importants sont classés comme suit :

1. Dans l'ensemble, le taux salarial payé à une travailleuse néo-brunswickoise moyenne est environ 21 p. 100 de moins que celui payé à un travailleur.
2. Lorsque des contrôles ont été établis pour des caractéristiques démographiques, du marché du travail et de la productivité telles que la scolarité, les antécédents professionnels, l'âge, l'état matrimonial, l'ancienneté d'emploi, le statut syndical, la taille de l'entreprise et de la région résidentielle, l'industrie créatrices d'emplois et la profession, le taux salarial payé à une travailleuse néo-brunswickoise continue à être 17 p. 100 de moins que le taux payé à un homme.
3. Cela signifie que près de 80 p. 100 de l'écart salarial actuel entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick ne peut être expliqué par une grande diversité de caractéristiques liées à la démographie, au marché du travail et à la productivité. En fait, il est probablement attribuable à une discrimination sexuelle sur le marché du travail.
4. Les femmes acquièrent plus d'années de scolarité que les hommes. Et pourtant, quel que soit leur degré de scolarité, les Néo-Brunswickoises gagnent moins que les hommes, même si l'écart diminue à mesure que le niveau de scolarité augmente.
5. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick persiste, quelles que soient les caractéristiques relatives à la démographie et au marché du travail, confirmant la nécessité pour le gouvernement d'établir des programmes antidiscriminatoires.
6. Les femmes ne peuvent acquérir que 63 p. 100 de leurs années d'expérience potentielles tandis que les hommes en acquièrent 90 p. 100. L'expérience réduite sur le marché du travail est la composante la plus importante de l'écart salarial expliqué (tableau 7).

**Tableau 3.1 : Différences entre les hommes et les femmes, historique d'emploi, Nouveau-Brunswick, 2000**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
	Moyenne	Moyenne
Âge moyen en années	39	40
Nombre moyen d'années de scolarité	13,1	13,5
Nombre moyen d'années potentielles d'expérience acquise (=âge-années de scolarité-6)	19,9	20,5
Antécédents professionnels réels en années complètes à temps plein	18	13
Pourcentage d'années potentielles d'expérience acquise passées à travailler en années complètes à temps plein	90,452 %	63,414%
Ratio femmes-hommes d'expérience acquise en années complètes à temps plein	72,22 %	
Durée pendant laquelle le travailleur a conservé son emploi à la fin de l'année actuelle (en mois)	94	84
Pourcentage de personnes qui travaillent à temps partiel	1,97	10,97
<i>Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, pourcentage qui mentionne les raisons suivantes :</i>		
a des responsabilités familiales	0	17,61
travaille à temps partiel de son propre chef	65,46	72,33
est aux études	14,88	1,90
est malade	0	2,40

Source : Micro-données de l'EDTR (2000). Fichier de données externe, échantillon pondéré.

**Tableau 3.2<sup>17</sup> : Écart salarial entre les hommes et les femmes en fonction de l'âge, de l'état matrimonial, des antécédents professionnels et de la taille de la région résidentielle, Nouveau-Brunswick, 2000**

Caractéristique	Tous les travailleurs taux de salaire horaire		Temps plein toute l'année Gains annuels		Nombre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Groupe d'âge</b>						
18 à 24	9,77	8,54	15 786	14 771	84	72
25 à 34	15,26	13,02	32 009	22 289	201	182
35 à 44	16,42	13,87	35 630	26 148	278	276
45 à 54	19,13	14,33	43 274	25 394	206	213
55 à 64	21,09	13,64	43 208	27 190	67	56
Nombre total					836	799
<b>État matrimonial</b>						
Marié ou union de fait	17,84	13,88	39 996	24 827	624	578
Célibataire	12,27	11,23	22 163	21 561	155	123
Autres	17,12	12,85	30 502	23 551	55	98
Nombre total					834	799
<b>Temps plein toute l'année</b>						
0 à 2 ans	10,73	9,28	14 649	13 738	55	90
3 à 5 ans	13,31	11,37	24 414	20 033	61	107
6 à 9 ans	14,83	13,42	33 617	23 522	78	93
10 à 19 ans	16,40	14,00	35 855	25 972	194	219
20 à 29 ans	18,11	15,22	41 842	28 715	202	162
30 à 39 ans	21,16	16,86	47 557	35 970	92	27
40 ans et plus	16,49	13,22	32 898	22 878	154	101
Nombre total					836	799
<b>RMR/Catégorie de taille urbaine</b>						
Rurale	14,80	11,95	30 769	20 036	236	228
Moins de 29 000	16,57	13,36	35 447	24 181	0	0
De 29 000 à 99 000	17,08	14,16	35 918	26 426	292	273
De 99 000 à 499 000	17,50	13,75	38 753	25 437	308	298
Nombre total					836	799

<sup>17</sup> Source : Fichier personnel FMGD de l'EDTR (2000). L'échantillon est composé de travailleurs payés habitant au Nouveau-Brunswick, âgés de 18 à 64 ans et qui ne sont pas inscrits comme étudiants à temps plein durant l'année de référence. Les travailleurs autonomes, les personnes pour lesquelles les données de salaire horaire ou de rémunération ne sont pas connues et les personnes pour lesquelles l'équivalent en années complètes à temps plein n'est pas connu (EACTP), sont exclus. Les variables étiquetées Ecage26 (âge), Marst26 (état matrimonial), EACTP (expérience acquise à temps plein), Uszga25 (taille de la région urbaine) sont utilisées pour créer des variables nominales en vue de dresser ce tableau. La différence des nombres entre les sous-catégories (à savoir l'âge, l'état matrimonial, etc.) est attribuable aux dossiers de l'échantillon ayant des catégories « pas de réponse », « pas dans l'échantillon » et « valeurs manquantes ». Les résultats sont basés sur l'échantillon pondéré, tandis que les nombres sont fondés sur l'échantillon non pondéré.

**Tableau 3.3<sup>18</sup> : Écart salarial entre les hommes et les femmes en fonction de différentes caractéristiques liées au travail, Nouveau-Brunswick, 2000**

Caractéristique	Taux horaire		Gains annuels		Nombre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Industrie</b>						
Fabrication	16,91	12,24	39 000	23 550	178	63
Administration publique	19,93	18,04	43 778	40 245	79	68
Ne sait pas	20,07	16,48	50 807	33 027	24	32
Agriculture et foresterie	15,82	10,71	32 547	14 332	56	18
Commodités et construction	16,25	11,89	29 958	23 901	106	13
Services	15,72	12,90	33 045	22 301	393	605
Nombre total					836	799
<b>Statut</b>						
Temps plein	16,71	13,40	36 162	25 595	786	693
Temps partiel	9,24	12,45	10 271	11 911	14	90
Nombre total					800	783
<b>Syndicat</b>						
CCT <sup>19</sup> / Membre de syndicat	17,93	17,59	40 049	33 377	236	237
Non syndiqué	15,96	11,48	33 519	20 200	585	557
Nombre total					821	794
<b>Ancienneté d'emploi</b>						
1 an et moins	13,02	10,08	18 323	12 264	164	134
1 à 5 ans	15,06	11,66	33 030	21 024	285	319
6 à 10 ans	17,07	14,79	37 714	27 446	135	112
11 à 19 ans	19,73	15,88	47 025	31 266	145	157
20 ans et plus	21,09	18,65	48 479	38 208	106	77
Nombre total					835	799
<b>Profession</b>						
Commis ou superviseurs	15,82	12,59	33 649	23 909	47	151
Ne sait pas	18,10	17,16	43 975	33 730	43	33
Professionnels ou gestionnaires	22,60	16,71	50 222	31 013	115	290
Sciences naturelles ou sociales	22,72	19,26	47 315	36 491	82	35
Services	14,44	9,18	31 066	14 654	363	251
Traitement primaire ou machinerie	14,11	9,93	29 997	16 952	146	39
Nombre total					799	799
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 employés	14,52	11,15	28 894	19 228	304	300
De 20 à 99 employés	16,52	14,02	35 532	26 225	243	229
De 100 à 499 employés	18,41	14,18	42 386	27 719	190	161
500 employés et plus	20,69	16,90	45 600	29 944	71	76
Nombre total					808	766

<sup>18</sup> Source : Fichier personnel FMGD de l'EDTR (2000). L'échantillon est composé de travailleurs payés habitant au Nouveau-Brunswick, âgés de 18 à 64 ans et qui ne sont pas inscrits comme étudiants à temps plein durant l'année de référence. Les travailleurs autonomes, les personnes pour lesquelles les données de salaire horaire ou de rémunération ne sont pas connues et les personnes pour lesquelles l'équivalent en années complètes à temps plein n'est pas connu (EACTP), sont exclus. Les variables étiquetées Nai3g10 (industrie), Filprt1 (statut), Uncoll1 (statut syndical), Jobdur1 (ancienneté d'emploi), S91g2e6 (profession) et NBEMPL1 (taille de l'entreprise) sont utilisées pour créer des variables nominales en vue de dresser ce tableau. La différence des décomptes entre les sous-catégories (à savoir l'âge, l'état matrimonial, etc.) est attribuable aux dossiers de l'échantillon ayant des catégories « pas de réponse », « pas dans l'échantillon » et « valeurs manquantes ». Les résultats sont basés sur l'échantillon pondéré, tandis que les nombres sont fondés sur l'échantillon non pondéré.

<sup>19</sup> CCT signifie contrat collectif de travail.

**Tableau 3.4 : Écart salarial entre les hommes et les femmes en fonction du niveau de scolarité, Nouveau-Brunswick, 2000**

	Tous les travailleurs : taux de salaire horaire		Nombre		Distribution du pourcentage		Composition hommes-femmes (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	18,16	14,27			100	100	51,20	48,80
Moins des études secondaires	14,22	9,96	339	256	40,70	32,24	56,97	43,03
Études secondaires ou études post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	16,36	13,26	381	399	45,74	50,25	48,85	51,15
Diplôme universitaire ou niveau supérieur	23,89	19,59	113	139	13,60	17,51	44,84	55,16

Source : Fichier personnel FMGD de l'EDTR (2000). Ce tableau est associé à l'échantillon décrit dans les tableaux 2 et 3.

**Tableau 3.5 : Tableau de régression**

	Spécification I		Spécification II		Spécification III	
	Coefficient	Valeur t	Coefficient	Valeur t	Coefficient	Valeur t
(Constante)	1,532	303,42	1,618	319,225	1,901	314,76
<b>GENRE</b>	-0,457	-60,57	-0,380	-49,96	-0,481	-44,77
<b>Expérience</b>	0,010	89,67	0,010	89,76	0,008	77,88
<b>Années de scolarité</b>	0,063	182,43	0,062	186,67	0,041	117,20
<b>Ancienneté d'emploi</b>	0,001	85,27	0,001	65,95	0,001	75,15
<b>Marié</b>	0,095	37,30	0,101	41,601	0,078	34,10
<i>Groupe exclu : Célibataires, mariés, personnes en union de fait, veufs, séparés</i>						
<b>Temps partiel</b>			-0,315	-38,81	-0,240	-31,58
<b>Groupe exclu : Temps plein</b>						
<b>Taille de l'entreprise : plus de 20 employés</b>			-0,130	-61,44	-0,121	-60,39
<i>Groupe exclu : Entreprise de moins de 20 employés</i>						
<b>CCT et syndicat</b>			0,055	24,97	0,069	33,15
<i>Groupe exclu : Membres non syndiqués</i>						
<b>RÉGION URBAINE (taille : plus de 29 000 habitants)</b>			-0,037	-16,97	-0,021	-10,39
<i>Groupe exclu : Région urbaine de moins de 29 000 habitants</i>						
<b>Industrie :</b>						
<b>Commodités ou construction</b>					0,034	7,18
<b>Fabrication</b>					-0,045	-11,14
<b>Services</b>					-0,129	-30,73
<b>Administration publique</b>					-0,021	-4,07
<i>Groupe exclu : Industries primaires</i>						
<b>Profession</b>						
<b>Gestionnaires et professionnels</b>					0,274	69,71
<b>Sciences, gouvernement, groupes religieux</b>					0,331	81,11
<b>Travail de commis</b>					0,031	6,582
<b>Services</b>					-0,006	-1,64

<b>Tableau 3.5 : Suite</b>						
<b>Construction, métiers et transport</b>					0,021	6,582
<b>Groupe exclu :</b> <i>Travailleurs de l'industrie opérateurs de machine, assembleurs, superviseurs, ouvriers de traitement du secteur de la fabrication</i>						
<b>Variables d'interaction :</b>						
<b>Expérience</b>	-0,004	-24,93	-0,004	-25.12	-0,004	-26,24
<b>Années de scolarité</b>	0,015	29,39	0,006	12.419	0,010	19,34
<b>Ancienneté d'emploi</b>	0,001	43,89	0,000	26.347	0,000	19,03
<b>Personne mariée</b>	0,049	14,18	0,043	12.83	0,039	12,45
<b>Travailleur à temps partiel</b>			0,251	28.92	0,247	30,37
<b>Taille de l'entreprise : Moins de 20 employés</b>			0,052	17.29	0,049	17,05
<b>CCT et syndicat</b>			0,193	59.01	0,117	37,21
<b>Taille urbaine : moins de 29 000 habitants</b>			0,000	-0.13	-0,021	-7,096
<b>Commodités et construction</b>					-0,111	-10,17
<b>Fabrication</b>					0,073	8,80
<b>Services</b>					0,142	9 594
<b>Administration publique</b>					-0,021	15,47
<b>Gestionnaires et professionnels</b>					0,028	-3 154
<b>Sciences, gouvernement et groupes religieux</b>					0,108	3 564
<b>Travail de commis</b>					-0,029	15,09
<b>Services</b>					0,089	-4,55
<b>Construction, métiers et transport</b>					0,057	8,88
<b>Carré - R (ajusté)</b>	0,475		0,527		0,582	
<b>Valeur f</b>	21 435		13 966,74		53 606	
<b>Nombre d'observations (échantillon pondéré)</b>	213 386		213 386		213 386	
<b>Nombre d'observations (échantillon non pondéré)</b>	1 252		1 252		1 252	

**Tableau 3.6 : Décomposition de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans ses composantes, Nouveau-Brunswick, 2000**

	Différentiel	Expliqués	Non expliqués	Différentiel
	non ajusté	(différences associées	(différences associées aux	ajusté
	(logarithme)	aux facteurs de	avantages des facteurs de	
		productivité)	productivité)	
		$(X_m - X_f)B_m$	$(B_m - B_f)X_f$	$\exp(-((B_m - B_f)X_f)$
Spécification I	0,24	0,0281	0,2089	0,8114
Spécification II	0,24	0,0629	0,1738	0,8404
Spécification III	0,24	0,0514	0,1853	0,8308

Notes:

1. Le différentiel non ajusté logarithme de 0,24 signifie que le ratio gains des femmes-gains des hommes est d'environ 0,79 ( $=\exp(-0,24)$ ). En d'autres mots, une travailleuse moyenne touche un salaire horaire de moins de 21 p. 100 que celui d'un travailleur.
2. Le différentiel ajusté indique que, après qu'on a contrôlé les différences des caractéristiques liées à la productivité entre les hommes et les femmes, le ratio des hommes aux femmes en matière de salaires au Nouveau-Brunswick se situe de 81 à 84 p. 100. En d'autres mots, une femme gagne environ 16 à 19 p. 100 de moins qu'un homme, un résultat attribué à des caractéristiques non observables comme les différences de capacités, la motivation ou la discrimination. Parce qu'il n'y a pas de preuve indiquant des capacités ou une motivation moindres de la part des travailleuses, nous acceptons la caractérisation de Statistique Canada concernant la portion inexpliquée de l'écart salarial entre les hommes et les femmes comme étant une discrimination salariale sur le marché du travail (Drolet 1999). La littérature économique (p. ex. : Kaufman, 2003) attribue également la portion inexpliquée de l'écart salarial entre les sexes à la discrimination exercée contre les femmes.
3. Tous les chiffres sont arrondis à deux et à quatre décimales.

**Tableau 3.7 : Raisons de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, 2000**

	Spécification I (%)	Spécification II (%)	Spécification III (%)
Expérience	17,64	17,0	14,0
Années de scolarité	-9,64	-9,5	-6,4
Ancienneté d'emploi	4,6	3,5	3,8
Personne mariée	-0,73	-0,8	-0,6
Temps partiel		13,8	10,5
Taille de l'entreprise : moins de 20 employés		1,9	1,7
CCT et syndicat		0,03	0,04
Région urbaine		0,6	0,34
Industrie			15,4
Profession			-17,2
Total expliqué	11,87	26,53	21,58
Total non expliqué	88,3	73,47	78,42
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Basé sur les résultats de régression du tableau 5. Méthode décrite à l'annexe B.

## **Chapitre 4 - L'élimination de la discrimination salariale et l'incidence sur les revenus d'impôt**

Le chapitre précédent a conclu que, au Nouveau-Brunswick, les travailleuses, en moyenne, gagnent 17 p. 100 de moins que les travailleurs pour des raisons n'ayant aucun rapport aux différentes caractéristiques propres au marché du travail<sup>20</sup>. La documentation attribue ce volet « inexplicé » de la différence salariale à la discrimination salariale. Compte tenu de la persistance de cette importante différence salariale entre les hommes et les femmes, l'établissement de programmes d'élimination de la discrimination contre les femmes est plus souhaitable. De tels programmes antidiscriminatoires peuvent être justifiés par plusieurs avantages économiques et non économiques découlant de l'élimination de la discrimination sexuelle dans le marché du travail. Le présent rapport vise à présenter des faits à l'appui des avantages économiques qui pourraient découler de l'élimination de la discrimination sexuelle au Nouveau-Brunswick. À cette fin, nous évaluerons un type d'avantage économique, les avantages fiscaux, dans le présent rapport.

L'augmentation de rémunération des femmes qui découlerait d'un programme destiné à éliminer la discrimination salariale peut contribuer à une hausse d'une diversité d'impôts et de taxes, dont l'impôt sur le revenu, la taxe de vente, l'impôt foncier, et autres. En raison du manque de données, le présent rapport sera axé sur l'estimation des changements d'impôt sur le revenu des particuliers seulement. Nous combinerons ensuite ces estimations avec les données publiées sur l'ensemble d'impôts et de taxe pour faire une estimation des changements au titre des recettes fiscales des administrations fédérale et provinciale au Nouveau-Brunswick.

### **Méthode de calcul et données utilisées**

Le calcul des avantages au titre de l'impôt sur le revenu des particuliers découlant d'une augmentation du taux de rémunération des femmes a été effectué selon les étapes suivantes :

1. La partie de l'écart salarial attribuable à la discrimination a été estimée à trois niveaux de scolarité : moins du diplôme d'études secondaires, études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire et diplôme universitaire. La distinction entre les niveaux de scolarité a été faite pour tenir compte de différents degrés de discrimination salariale exercée aux emplois bien rémunérés et aux emplois mal rémunérés. À cause du manque de données sur diverses variables dans les différents groupes de niveaux de scolarité, nous avons calculé, pour chaque niveau de scolarité, des estimations de régression de la première des trois équations salariales qui avaient été spécifiées dans le premier rapport. Cette régression comprend les salaires logarithmiques comme variable dépendante et le nombre d'années d'expérience, le niveau de scolarité, la durée de l'emploi ou de la permanence et l'état civil comme variables indépendantes en fonction de leurs rapports réciproques avec les variables fictives créées pour le sexe. Une définition complète de chaque variable est présentée à l'annexe I du rapport précédent.

Nous avons ensuite utilisé les estimations de coefficients de régression pour ventiler les différences salariales en parties expliquées et inexplicées. Comme la première fois, la partie inexplicée de la différence salariale est attribuée à la discrimination salariale exercée contre les travailleuses. Selon la documentation économique, la partie de l'écart salarial qui ne peut être expliquée par une foule de variables démographiques (comme l'âge, le niveau de scolarité et l'état civil) et les caractéristiques de l'emploi (comme l'expérience, la permanence et la durée à

<sup>20</sup> Les trois spécifications du modèle de salaires logarithme discuté dans le chapitre précédent ont produit un écart salarial inexplicé entre les femmes et les hommes de 16 à 19 p. 100. Le modèle ayant le plus grand nombre de contrôles suggère un écart de 17 p. 100. Pour les fins de l'analyse de l'incidence de l'élimination de la discrimination salariale, dans le reste de cette étude, nous nous servons du taux de 17 p. 100.

l'emploi de l'employeur) constitue de la « discrimination sexuelle sur le marché du travail »<sup>21</sup>. La présente étude accepte cette désignation.

2. Nous avons estimé l'élasticité de l'impôt sur le revenu des particuliers par rapport au salaire à chaque niveau de scolarité à l'aide d'une analyse de régression. L'élasticité par rapport au salaire mesure le pourcentage d'augmentation de l'impôt sur le revenu des particuliers qui découle de la hausse de 1 p. 100 du taux de rémunération.<sup>22</sup>

3. L'estimation de l'élasticité par rapport au salaire a été multipliée par le pourcentage d'écart salarial attribué à la discrimination.

4. Les paiements d'impôt sur le revenu par les femmes à tous les niveaux de scolarité ont été multipliés par les résultats obtenus au point 3 ci-dessus pour arriver aux paiements d'impôt redressés. Ces paiements correspondent aux montants d'impôt additionnel sur le revenu des particuliers qui seraient payés si la discrimination était éliminée au Nouveau-Brunswick.

À toutes les étapes ci-dessus, nous avons utilisé les micro-données provenant de l'EDTR de 2000. Comme dans le premier rapport, un échantillon pondéré a été appliqué. La variable de pondération est disponible sur le fichier de l'EDTR et est désignée par ICSWT26.

Un programme d'élimination de la discrimination devrait entraîner une hausse des salaires versés aux femmes. Selon les prévisions de la théorie économique, de telles augmentations devraient se répercuter tant sur l'offre que sur la demande du marché du travail. L'effet sur l'offre pourrait se traduire par un plus grand taux d'activité des femmes, qui pourraient trouver que le nouveau salaire est supérieur à leur salaire d'acceptation. L'effet sur la demande pourrait entraîner une baisse de l'emploi des femmes, car les employeurs pourraient demander moins de travailleuses à des taux de rémunération plus élevés.

La documentation canadienne traitant de la réaction de l'offre de main-d'œuvre aux variations de salaire au Canada a constaté habituellement que l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre par rapport au salaire est inexistante pour les deux sexes.<sup>23</sup> En d'autres termes, une augmentation de 1 p. 100 de la rémunération contribue à une hausse du taux d'activité des hommes et des femmes de moins de 1 p. 100. Les résultats varient grandement. Selon certaines études, la réaction des femmes est plus forte que celle des hommes. Toutefois, d'autres études ont constaté que les réactions de l'offre des travailleurs et des travailleuses aux variations de salaire sont semblables et faibles. La présente étude suppose également que la réaction de l'offre de travailleuses à une hausse des taux de rémunération en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick est négligeable.

Une recherche documentaire sur l'effet de la demande de main-d'œuvre découlant d'une variation du taux de salaire n'a pas réussi à trouver de faits à l'appui au Canada. Toutefois, selon des études menées en Europe, en Australie et aux États-Unis, un programme d'équité salariale n'a aucun effet important sur l'emploi.<sup>24</sup> En somme, les initiatives d'équité salariale sont peu susceptibles d'agir sur le taux d'activité, l'emploi et le chômage.

Pour estimer l'élasticité de la demande de main-d'œuvre par rapport au salaire, il faut d'abord faire une estimation de la fonction de production pour l'économie du Nouveau-Brunswick à l'aide de données dans l'ensemble des industries. Une telle analyse déborde du cadre du projet. Toutefois, une équation de régression qui précise le logarithme de l'emploi selon l'industrie, le sexe et l'état civil comme variables dépendantes ainsi que les données correspondantes sur la moyenne des salaires et des traitements, la moyenne de l'expérience sur le marché du travail et la moyenne du nombre d'années de scolarité n'a fait ressortir aucun effet significatif des salaires et des traitements annuels sur l'emploi dans une industrie. Compte tenu de ce résultat et des résultats mentionnés pour les autres pays occidentaux, la présente étude assume qu'un programme d'équité salariale au Nouveau-Brunswick n'aurait aucun effet négatif significatif sur l'emploi des femmes de la province.

<sup>21</sup> Par exemple, voir Oxaca (1973) et Drolet (2000).

<sup>22</sup> L'équation de régression a utilisé le logarithme de l'impôt sur le revenu comme variable dépendante et le logarithme du taux de salaire comme variable indépendante.

<sup>23</sup> Cette documentation a été examinée dans Benjamin, Gunderson et Riddell (2002, p. 55 et 56).

<sup>24</sup> Cette documentation a été examinée dans Gunderson (1994).

### Résultats des calculs

L'échantillon utilisé dans la présente analyse comprend tous les travailleurs rémunérés âgés de 18 ans et plus qui étaient des employés rémunérés en 2000. Les résultats sont présentés pour l'échantillon global, pour ceux qui ont acquis moins du diplôme d'études secondaires, pour ceux ayant suivi des études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire et pour ceux qui détenaient un diplôme universitaire.

Nous présentons d'abord les données brutes sur les taux de salaire dans le tableau 4.1 ci-dessous :

**Tableau 4.1 : Moyenne du taux de salaire horaire selon le sexe et le niveau de scolarité, au Nouveau-Brunswick.**

Niveau de scolarité	Hommes		Femmes	
	Compte	Moyenne (en dollars)	Compte	Moyenne (en dollars)
Moyenne globale	836	16,57	799	13,36
<b>Pour ceux ayant les niveaux de scolarité suivants :</b>				
Moins du diplôme d'études secondaires	149	13,21	85	8,76
Études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	571	15,92	570	12,44
Diplôme universitaire	113	23,89	139	19,59

Source : Calculs de l'auteur selon un échantillon pondéré de l'EDTR de 2000. Les chiffres se rapportent à un échantillon non pondéré.

Il ressort que, dans l'ensemble, une travailleuse, en moyenne, reçoit environ 19,4 p. 100 de moins qu'un travailleur en moyenne.<sup>25</sup> L'écart salarial est plus prononcé aux niveaux de scolarité plus faibles comparativement aux niveaux de scolarité supérieurs, oscillant entre environ 34 p. 100 pour ceux ayant moins du diplôme d'études secondaires à environ 18 p. 100 pour ceux ayant un diplôme universitaire.

Le tableau 4.2 présente la partie inexpliquée de l'écart salarial présenté au tableau 4.1 ci-dessus, après avoir pris des mesures pour contrôler l'expérience, la durée d'emploi et l'état civil.<sup>26</sup> La partie inexpliquée du salaire est obtenue par une estimation de l'équation de régression du modèle de salaire précisé dans le premier rapport.

<sup>25</sup> Les données présentées dans le tableau 1 sont basées sur les données brutes obtenues directement de l'EDTR. Le modèle de régression estimé dans le premier rapport d'étape estime la différence salariale non redressée entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick à environ 21 p. 100. Le résultat de 19,4 p. 100 indiqué ici se situe dans un intervalle de confiance de 95 p. 100 autour de l'estimation de 21 p. 100. La différence pourrait également être attribuable à l'arrondissement.

<sup>26</sup> Pour estimer les équations de salaire selon le niveau de scolarité, seule la première des trois équations de salaire, précisées dans le premier rapport d'étape, a fait l'objet d'une estimation à cause d'un manque de données dans l'échantillon (non pondéré) original.

**Tableau 4.2 : Différences salariales inexpliquées selon le sexe et le niveau de scolarité, au Nouveau-Brunswick.**

Différence globale	17 p. 100
<b>Pour ceux dont le niveau de scolarité est le suivant :</b>	
Moins du diplôme d'études secondaires	23 p. 100
Études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	18 p. 100
Diplôme universitaire	15 p. 100

Source : D'après les estimations de régression du salaire à l'aide de l'échantillon pondéré de l'EDTR de 2000. Le résultat global de 17 p. 100 cent est basé sur les résultats du premier rapport.

Le tableau ci-dessus montre que l'effet de la discrimination fondée sur la différence salariale est sensiblement plus prononcé aux niveaux de scolarité inférieurs qui correspondent aux emplois mal rémunérés.

Pour évaluer les incidences d'un programme qui vise à supprimer l'élément discriminatoire de la différence de salaire entre les travailleurs et les travailleuses, nous pouvons appliquer les résultats du tableau 4.2 aux taux de salaire obtenus par les travailleuses qui sont présentés dans le tableau 1 pour redresser le taux de salaire obtenu par les femmes. Les taux de salaire redressés sont présentés au tableau 4.3.

**Tableau 4.3 : Moyenne possible du taux de salaire horaire, selon le sexe et le niveau de scolarité en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination salariale, au Nouveau-Brunswick.**

Niveau de scolarité	Hommes		Femmes	
	Compte	Moyenne (en dollars)	Compte	Moyenne (en dollars)
Résultats globaux	836	16,57	799	15,63
<b>Pour ceux dont le niveau de scolarité est le suivant :</b>				
Moins du diplôme d'études secondaires	149	13,21	85	10,78
Études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	571	15,92	570	14,68
Diplôme universitaire	113	23,89	139	22,53

Source : Tableau 4.1. Les résultats des femmes ont augmenté selon le pourcentage d'écart salarial inexpliqué obtenu dans le tableau 4.2.

Les taux de salaire horaires présentés pour les travailleuses dans le tableau 3 sont ceux qui seraient payés si un programme visant à éliminer l'élément discriminatoire (ou inexpliqué) de la différence de salaire entre les hommes et les femmes était établi. Donc, les différences dans les taux de salaire obtenus par les travailleurs et les travailleuses dans le tableau ci-dessus sont

attribuées à des caractéristiques propres au marché du travail et au profil démographique comme les années d'expérience sur le marché du travail, la permanence et l'état civil.<sup>27</sup>

Le tableau 4.4 présente la moyenne des impôts sur le revenu fédéral et provincial payés par les travailleurs et les travailleuses au Nouveau-Brunswick. Notez que, même si l'analyse des salaires et du revenu jusqu'à présent a été menée à l'aide de l'EDTR de 2000, des modifications importantes ont été apportées aux lois fiscales en 2003, raison pour laquelle il faut redresser les chiffres de l'impôt sur le revenu disponibles pour 2000 provenant de l'EDTR. Ces redressements sont traités en détail dans l'annexe A. Toutes les données sur les impôts et les taxes dans le présent rapport se rapportent à l'année 2003.

**Tableau 4.4 : Moyenne des impôts sur le revenu fédéral et provincial payés, selon le sexe et le niveau de scolarité, au Nouveau-Brunswick, 2003 (estimations).**

Niveau de scolarité	Hommes		Femmes		Moyenne globale (en dollars)
	Compte	Moyenne (en dollars)	Compte	Moyenne (en dollars)	
Résultats globaux	836	7 452	799	4 092	5 848
<b>Pour ceux dont le niveau de scolarité est le suivant :</b>					
Moins du diplôme d'études secondaires	149	5 332	85	1 514	3 913
Études secondaires ou post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	571	7 085	570	3 555	5 378
Diplôme universitaire	113	11 870	139	7 776	9 655

Source : Calculs de l'auteur traités dans l'annexe A. Tous les résultats sont basés sur un échantillon pondéré. Tous les comptes se rapportent à l'échantillon (non pondéré) original.

Les différences d'impôt correspondent aux différences salariales présentées au tableau 4.1. Pour évaluer l'augmentation d'impôt sur le revenu attribuable à l'augmentation des taux de salaire qui se feront en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination, il faut connaître le rapport entre cet impôt et ces taux de salaire. À cette fin, l'élasticité de l'impôt sur le revenu par rapport au salaire a été estimée à l'aide d'une analyse de régression. Les résultats sont présentés au tableau 4.5.

<sup>27</sup> Dans le présent rapport, nous avons défini l'écart salarial attribuable à la discrimination comme le pourcentage par lequel le salaire des femmes se situe *en dessous* de celui du salaire des hommes pour des raisons qu'une foule de variables démographiques et de caractéristiques de l'emploi ne réussissent pas à expliquer. Ainsi, pour analyser l'effet d'un programme destiné à éliminer la partie discriminatoire de l'écart salarial, nous avons additionné la proportion de 17 p. 100 aux salaires des femmes afin d'obtenir le salaire (15,63 \$) qui serait payé à une travailleuse si le programme était en place. Il serait également possible de procéder au redressement en soustrayant 4 p. 100 (la différence expliquée) du salaire des hommes, ce qui donnerait un chiffre plus élevé pour le salaire des femmes, soit 15,91 \$, au lieu du montant de 15,63 \$ présenté ci-dessus. Une autre méthode de redressement possible consisterait à ramener le niveau de salaire des hommes à celui des femmes en soustrayant la différence de salaire actuelle de 3,21 \$ multipliée par 19 p. 100 (le pourcentage de différence salariale totale qui est « expliquée » par les différences dans le profil démographique et le marché du travail). Cette méthode donnerait un salaire redressé de 15,96 \$. Le rapport actuel est basé sur l'estimation plus prudente du salaire des femmes qui serait payé en vertu d'un programme pour abolir la discrimination.

**Tableau 4.5 : Élasticité de l'impôt sur le revenu des particuliers payé, au Nouveau-Brunswick.**

	Élasticité par rapport au salaire
Résultats globaux	1,995
<b>Pour ceux dont le niveau de scolarité est le suivant :</b>	
Moins du diplôme d'études secondaires	2,164
Études secondaires ou études post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	2,104
Diplôme universitaire	1,682

Source : D'après des équations de régression distinctes du rapport du registre des salaires horaires et du registre de l'impôt sur le revenu des particuliers payé à l'aide de micro-données provenant d'un échantillon pondéré de l'EDTR (2000).

Les valeurs de l'élasticité mesurent le pourcentage de variation de l'impôt sur le revenu qui surviendrait pour chaque pourcentage de variation dans le salaire. Dans l'ensemble, le travailleur moyen au Nouveau-Brunswick fait face à une hausse de 1,81 p. 100 de l'impôt sur le revenu (provincial et fédéral) lorsque son salaire augmente de 1 p. 100. La valeur de l'élasticité est sensiblement plus faible pour ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire, ce qui correspond probablement au système d'impôt progressif au Canada.

Les résultats du tableau 4.5 sont combinés à ceux du tableau 4.2 pour donner le pourcentage de variation de l'impôt sur le revenu des particuliers, provincial et fédéral combiné, découlant du redressement salarial en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination. Les résultats sont présentés au tableau 4.6.

**Tableau 4.6 : Pourcentage de variation de l'impôt payé par les femmes, attribuable au redressement salarial en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination ou d'équité salariale, au Nouveau-Brunswick.**

	Redressement d'impôt (en pourcentage)
Résultats globaux	33,92
<b>Pour ceux ayant le niveau de scolarité suivant :</b>	
Moins des études secondaires	49,77
Études secondaires ou études post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	37,87
Diplôme universitaire	25,23

Source : Calculé comme produit de l'élasticité par rapport au salaire et pourcentage inexpliqué de la discrimination salariale.

Les résultats ci-dessus montrent qu'un programme destiné à éliminer la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick entraînerait une augmentation des recettes provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers fédéral et provincial combinés d'environ 34 p. 100, en moyenne. Un tel programme produirait le pourcentage d'augmentation le plus prononcé des paiements d'impôt sur le revenu, soit environ 50 p. 100, par les femmes occupant les emplois mal rémunérés qui exigent de faibles niveaux de scolarité, où l'écart salarial est le plus marqué. Toutefois, l'augmentation absolue la plus prononcée des recettes fiscales serait enregistrée pour les femmes ayant une formation universitaire, ce qui correspond à leurs salaires globaux plus élevés.

Ces résultats sont démontrés dans le tableau 4.7 qui présente l'impôt redressé pour l'année 2003.

**Tableau 4.7 : Moyenne de l'impôt sur le revenu des particuliers (fédéral et provincial) payé, redressé en fonction de la discrimination, selon le sexe et le niveau de scolarité, au Nouveau-Brunswick, en 2003.**

Niveau de scolarité	Hommes		Femmes		Moyenne pondérée (en dollars)
	Compte	Moyenne (en dollars)	Compte	Moyenne (en dollars)	
Résultats globaux	836	7 452	799	5 480	6 488
<b>Pour ceux dont le niveau de scolarité est le suivant :</b>					
Moins du diplôme d'études secondaires	149	5 332	85	2 267	4 218
Études secondaires ou études post secondaires mais inférieures au diplôme universitaire	571	7 085	570	4 900	5 992
Diplôme universitaire	113	11 870	139	9 738	10 694

Source: Les données pour les hommes proviennent du tableau 4.4. Les données pour les femmes présentées au tableau 4.4 ont été multipliées par le pourcentage d'augmentation de l'impôt présenté au tableau 4.6.

D'après les résultats ci-dessus, nous calculerons maintenant le pourcentage d'augmentation net dans les recettes gouvernementales tirées de l'impôt sur le revenu des particuliers si un programme d'élimination de l'impôt était établi. Ces résultats sont présentés au tableau 4.8.

**Tableau 4.8 : Pourcentage d'augmentation de la moyenne des recettes des gouvernements fédéral et provincial tirées de l'impôt sur le revenu des particuliers en vertu d'un programme d'élimination de la discrimination, au Nouveau-Brunswick, en 2003.**

Niveau de scolarité	Moyenne des recettes tirées de l'impôt sur le revenu avant le programme d'élimination de la discrimination (en dollars) <sup>1</sup>	Moyenne des recettes tirées de l'impôt sur le revenu après le programme d'élimination de la discrimination (en dollars) <sup>2</sup>	Pourcentage d'augmentation	Augmentation de la moyenne de l'impôt sur le revenu (en dollars)
Résultats globaux	5 848	6 488	10,9	640
<b>Pour ceux le niveau de scolarité est le suivant :</b>				
Moins du diplôme d'études secondaires	3 913	4 218	7,8	305
Études secondaires ou post secondaires mais moins du diplôme universitaire	5 378	5 992	11,4	614
Diplôme universitaire	9 655	10 694	7,6	1 039

<sup>1</sup>D'après le tableau 4.4. <sup>2</sup> D'après le tableau 4.7. Tous les pourcentages sont arrondis.

Les résultats du tableau 4.8 indiquent que la moyenne des recettes des administrations fédérale et provinciale tirées de l'impôt sur le revenu augmenterait d'environ 11 p. 10 si un programme d'élimination de la discrimination était mis sur pied au Nouveau-Brunswick. Nous observons un pourcentage d'augmentation supérieur aux niveaux de scolarité inférieurs à un diplôme universitaire, étant donné que le programme d'élimination de la discrimination devrait offrir plus d'avantages financiers aux travailleuses ayant un faible niveau de scolarité qui pourraient occuper des emplois mal rémunérés.

#### ***Incidences de la disparition de l'écart causé par la discrimination sur les recettes fiscales globales des administrations fédérale et provinciale au Nouveau-Brunswick***

La section ci-dessus a présenté une analyse des estimations des augmentations de la moyenne de l'impôt sur le revenu des particuliers découlant d'un programme d'élimination de la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick. L'impôt sur le revenu des particuliers forme une grande partie de l'ensemble des impôts et des taxes. Toutefois, il faut également tenir compte d'autres catégories d'impôts et de taxes comme l'impôt sur le revenu des sociétés, l'impôt foncier et la taxe de vente. Comme l'EDTR recueille seulement des données sur les impôts fédéral et provincial sur le revenu des particuliers, il faut combiner les résultats de la section précédente avec les données publiées pour estimer les changements dans les paiements totaux d'impôts et de taxes fédéraux et provinciaux dans la province.

Des données distinctes sur l'ensemble des recettes fiscales de l'administration fédérale par

catégorie et l'ensemble des recettes fiscales de l'administration provinciale sont disponibles à partir du site internet de Statistique Canada. Les données sur les recettes provenant de divers impôts et taxes fédéraux dans chaque province ne sont pas disponibles. Ainsi, nous avons estimé un agrégat d'impôts et de taxes des administrations provinciale et fédérale selon les étapes suivantes :

1. Nous avons obtenu les données sur les recettes des administrations provinciale et fédérale. Celles-ci sont présentées au tableau 4.9.

**Tableau 4.9 : Ensemble des recettes fiscales et rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers des administrations fédérale, provinciales et territoriales (2003-2004).<sup>1</sup>**

Source de recettes	Rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers (en millions de dollars)	Ensemble des recettes fiscales (en millions de dollars) <sup>1</sup>
Administration fédérale <sup>1</sup>	92 306	168 710
Administrations provinciales et territoriales	52 229	142 236
Total	144 535	310 946

<sup>1</sup> Les données sur l'impôt sur le revenu de l'administration fédérale correspondent à la différence entre les données globales et les données des administrations provinciales et territoriales.  
Source : [www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt01a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt01a_f.htm), [www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt02a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt02a_f.htm), [www.statcan.ca/english/Pgdb/govt55a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/english/Pgdb/govt55a_f.htm).

2. Le tableau ci-dessus qui montre les rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers des administrations fédérale, provinciales et territoriales représentaient près de 46,5 p. 100 de l'ensemble de leurs recettes fiscales en 2003.
3. Nous supposons, dans la présente étude que, dans chaque administration provinciale et territoriale, les rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers des administrations fédérale, provinciales et territoriales correspondaient à 46,5 p. 100 cent de l'ensemble de leurs recettes fiscales. Les rentrées totales d'impôt provincial sur le revenu des particuliers au Nouveau-Brunswick s'établissaient seulement à près de 952 millions de dollars en 2003-2004.<sup>28</sup> Les micro-données de l'EDTR montrent que la moyenne de l'impôt provincial sur le revenu des particuliers correspond à près de 59,8 p. 100 cent de l'impôt fédéral et à près de 37 p. 100 des rentrées totales d'impôt sur le revenu des particuliers au Nouveau-Brunswick. Ainsi, les recettes provenant de l'impôt fédéral sur le revenu des particuliers au Nouveau-Brunswick s'établissaient à quelque 1 592 millions de dollars en 2003-2004<sup>29</sup>, tandis que les rentrées totales d'impôt sur le revenu des particuliers s'élevaient à 2 573 millions de dollars. Ceci à son tour signifie que l'ensemble des recettes fiscales des administrations fédérale et provinciale au Nouveau-Brunswick durant l'année 2003-2004 se chiffrait à près de 5 533 millions de dollars.<sup>30</sup>

Dans la section précédente, nous avons établi que l'élimination de la partie discriminatoire de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick pouvait entraîner une augmentation des rentrées d'impôt fédéral et provincial sur le revenu des particuliers de 11 p. 100. Ainsi, dans l'ensemble, un programme d'élimination de la discrimination faite aux femmes aurait pu entraîner

<sup>28</sup> [www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt56a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt56a_f.htm)

<sup>29</sup> Des données publiées distinctes sur les rentrées d'impôt fédéral sur le revenu des particuliers par province ne sont pas disponibles.

<sup>30</sup> Cela suppose que l'impôt sur le revenu des particuliers s'établit à 46,5 p. 100 de l'ensemble des impôts et taxes.

une augmentation de quelque 283 millions de dollars des rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers des administrations provinciale et fédérale durant l'année 2003. De cette augmentation de recettes, le gouvernement du Nouveau-Brunswick se serait accaparé 105 millions de dollars.<sup>31</sup> Si nous supposons que le pourcentage d'impôt sur le revenu des particuliers exprimé comme proportion de l'ensemble des recettes fiscales se maintient à 46,5 p. 100, cela aurait représenté une augmentation prévue d'environ 609 millions de dollars de l'ensemble des recettes fiscales des administrations fédérale et provinciale au Nouveau-Brunswick si un programme d'élimination de la discrimination était en place.<sup>32</sup> De cette augmentation de l'ensemble des recettes fiscales, le gouvernement du Nouveau-Brunswick aurait tiré environ 226 millions de dollars.<sup>33</sup>

### **Le nombre de nouveaux contribuables**

Un programme d'élimination de la discrimination sexuelle au Nouveau-Brunswick devrait également augmenter le nombre de contribuables en entraînant une hausse de leur revenu gagné. Pour calculer le nombre de nouveaux contribuables, nous avons d'abord obtenu l'information sur les contribuables qui est présentée au tableau 4.10.

**Tableau 4.10: Salaires et traitements, revenu total et impôt sur le revenu, contribuables au Nouveau-Brunswick, en 2003**

	Valeur minimale (en dollars)	Valeur maximale (en dollars)	Valeur moyenne (en dollars)	Compte
Salaires et traitements	4 200	260 000	32 254	254 017
Revenu total	7 600	260 000	34 683	254 017
Impôt sur le revenu	10	91 674	6 405	254 017

Source : EDTER (2000), d'après les calculs de l'impôt (fédéral et provincial) sur le revenu des particuliers décrits dans le texte ci-dessus. L'échantillon est pondéré pour arriver aux comptes.

En vertu d'un programme d'élimination de la discrimination, nous pourrions nous attendre à une augmentation des salaires et traitements des travailleuses d'environ 17 p. 100. Ainsi, certaines travailleuses gagnant moins de 4 200 \$ avant l'établissement du programme deviendraient maintenant des contribuables. Les salaires et traitements de ces travailleuses s'établissent actuellement à au moins 3 590 \$.<sup>34</sup>

L'échantillon pondéré provenant des micro-données de l'EDTR montre que, durant l'année 2000, les salaires et traitements de 698 hommes se sont situés dans l'échelle de 3 590 \$ à 4 200 \$, tandis que près de 2 000 femmes ont gagné des salaires dans cette échelle. Si nous supposons que tous les autres facteurs sont constants, ces 2 000 femmes pourraient devenir des contribuables durant l'année 2003 si un programme d'élimination de la discrimination sexuelle fondée sur les salaires était en place.<sup>35</sup>

<sup>31</sup> Ce montant correspond à 37 p. 100 de 283 millions de dollars.

<sup>32</sup> Les rentrées d'impôt sur le revenu des particuliers se seraient accrues de 2 573 millions à 2 856 millions de dollars, ce qui à son tour aurait fait passer l'ensemble des recettes fiscales de 5 533 millions à 6 142 millions de dollars. Comme il a été mentionné plus tôt, l'estimation de l'augmentation du salaire des travailleuses en vertu d'un programme pour abolir la discrimination est basée sur les calculs les plus prudents. Ainsi, l'avantage fiscal prévu de 609 millions de dollars est également le chiffre le plus prudent.

<sup>33</sup> Cela correspond au quotient de 105 millions par 0,465.

<sup>34</sup> Cela correspond au quotient de 4 200 \$ par 1,17.

<sup>35</sup> Il s'agit d'un calcul approximatif qui suppose que ces 2 000 femmes n'ont pas payé d'impôt seulement à cause de faibles salaires et traitements.

---

## **Conclusions**

Voici un sommaire des conclusions principales de l'analyse offerte dans le présent chapitre :

1. Comme le régime fiscal au Canada est progressif, il a été jugé nécessaire d'estimer tout d'abord l'étendue de la discrimination salariale à différents niveaux de scolarité : personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires, personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou post secondaires (excluant les diplômés universitaires) et diplômés universitaires. Le niveau de scolarité le plus faible correspond à des emplois mal rémunérés, tandis que le diplôme universitaire est associé habituellement à des emplois moyennement et hautement rémunérés. Il est ressorti que l'étendue de la discrimination salariale exercée contre les femmes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires était la plus considérable – les femmes gagnaient près de 23 p. 100 cent de moins que les hommes à ce niveau de scolarité. Ce désavantage salarial s'abaisse à 15 p. 100 si une femme a un diplôme universitaire.
2. L'élimination de la discrimination devrait élever la rémunération des femmes, ce qui pourrait ensuite entraîner une hausse de l'impôt qu'elles paient. Comme les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) permettent d'évaluer l'impôt sur le revenu des particuliers, l'élasticité de l'impôt sur le revenu par rapport au salaire a été calculée séparément pour chaque niveau de scolarité à l'aide d'une analyse de régression. Il est ressorti qu'une augmentation d'un pour cent de la rémunération pouvait se traduire par une augmentation de deux pour cent de l'impôt dans l'ensemble. Les valeurs de l'élasticité sont légèrement supérieures au niveau de scolarité le plus faible.
3. En combinant les grandeurs de la discrimination salariale et de l'élasticité de l'impôt à différents niveaux de scolarité, il a été possible de faire une estimation des augmentations de pourcentage de l'impôt sur le revenu des particuliers. Ces augmentations surviendraient si un programme d'élimination de la discrimination salariale était instauré au Nouveau Brunswick. Dans l'ensemble, un tel programme devrait entraîner une augmentation de près de 11 p. 100 de l'impôt sur le revenu des particuliers (impôts fédéral et provincial combinés). Cette augmentation globale correspond à l'augmentation reçue par les personnes qui ont fait des études post secondaires mais qui n'ont pas de diplôme universitaire. On obtient ce résultat parce que les personnes de ce groupe forment la majorité dans l'échantillon choisi pour l'étude, soit environ 72 p. 100. Pour les personnes dans les deux autres catégories, l'augmentation sera moindre, soit de 7,8 p. 100 chez les personnes ayant moins de scolarité et de 7,4 p. 100 pour celles ayant une formation supérieure.
4. Compte tenu de l'augmentation de 11 p. 100 des recettes provenant des impôts fédéral et provincial, le gouvernement du Nouveau Brunswick devrait enregistrer une hausse de quelque 105 millions de dollars au titre des recettes de l'impôt sur le revenu des particuliers uniquement. Les recettes fiscales totales de la province s'élèveront de près de 226 millions de dollars. Les chiffres correspondants pour le gouvernement fédéral sont de 178 millions et de 383 millions de dollars, respectivement.
5. Selon des estimations provisoires, un programme d'élimination de la discrimination salariale exercée contre les femmes peut se traduire par l'ajout de 2 000 personnes habitant le Nouveau Brunswick au rang des contribuables.

## **Chapitre 5 - Incidence de l'élimination de la discrimination salariale sur les coûts de santé**

Les déterminants de la santé sont nombreux. La documentation sur la santé de la population compte parmi les déterminants les facteurs socio-économiques tels le niveau de revenu, l'emploi, l'éducation, les services de santé, le style de vie, l'environnement et la biologie. (Folland, Goodman et Stano, 2002; Colman 2002).

La demande pour des services de santé tels les services de médecins et les frais hospitaliers, dépend des frais, du revenu, du coût en temps et du taux d'assurance ainsi que de l'état de santé. On pourrait s'attendre que plus le revenu d'un groupe est élevé, plus sa demande pour des services est élevée. Cependant, certains de ces services sont du domaine public au Canada, dont les services en hôpital et les services de médecins. On pourrait donc s'attendre que le revenu n'ait aucun effet sur la demande. Dans la situation actuelle, on s'attendrait que le niveau de revenu ait un impact sur l'état de santé comme un déterminant indépendant de la santé, tel que nombreuses études le démontrent, mais aussi en raison de son influence sur le style de vie de la personne. Les personnes ayant un revenu plus élevé ont une meilleure santé parce qu'elles sont plus actives et ont une nutrition de meilleure qualité. Ainsi, les groupes à revenu élevé font moins souvent appel aux services en santé que les groupes à faible revenu.

Une étude réalisée en Nouvelle-Écosse a révélé que les personnes appartenant à un groupe à revenu moins élevé (tranche de 20 p. 100 inférieure) ont plus recours à un médecin, soit 43 p. 100 plus souvent, que les personnes de groupes à revenu plus élevé (tranche de 60 p. 100 supérieure). Celles dont le revenu se situe dans la moyenne inférieure (20 à 40 p. 100) utilisent les services d'un médecin 33 p. 100 plus souvent, tandis que les personnes d'un groupe à revenu moyen (40 à 60 p. 100) font appel au médecin 11 p. 100 plus souvent. Une autre étude par Colman (2002) a démontré que l'incidence des maladies chroniques baisse à mesure que le revenu augmente. Ces résultats sont consistants avec les résultats généraux trouvés dans l'analyse documentaire qui démontrent que la hausse du revenu devrait mener à des épargnes sur le plan du coût des médecins, des soins hospitaliers et des soins de santé généraux.

Dans le but de calculer les épargnes potentielles en coûts de santé suite à l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes et l'augmentation du revenu des femmes, nous acceptons l'hypothèse que le Nouveau-Brunswick ressemble à la Nouvelle-Écosse en ce qui a trait à la distribution des frais de médecins par habitant selon le niveau de revenu, tel que décrit par Kephart et al. Selon l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS, 2004, tableau D.1.4.3), les frais de médecins au Nouveau-Brunswick étaient de 357 millions en 2003, soit 12,8 p. 100 des dépenses totales en soin de santé de la province, et 34,1 p. 100 des dépenses des hôpitaux (ICIS, 2004, tableau D.1.4.2).

La présente étude accepte également que la demande pour les services des médecins selon le niveau de revenu est proportionnelle à la demande des services en hôpital et des autres services de santé. Ceci est démontré dans maintes études, tel la recherche de Statistique Canada sur la fréquentation des hôpitaux des divers groupes de revenu, qui a démontré que les femmes à faible revenu âgées de plus de 40 ans sont hospitalisées plus souvent, soit 92 p.100 plus souvent, que les femmes à revenu élevé (Colman 2002). Néanmoins, puisque des preuves directes ne sont pas disponibles pour le Nouveau-Brunswick, les résultats suivants sont offerts comme une extrapolation instructive de la documentation, plutôt que comme des données définitives pour la province du Nouveau-Brunswick. D'autres recherches sur cet important aspect de la question sont nécessaires au niveau provincial afin d'établir des données plus assurées.

Cependant, au moyen de l'information susmentionnée de Kephart et coll. (1998), nous pouvons estimer les coûts probables de services par des médecins en fonction de catégories de revenu au Nouveau-Brunswick aux valeurs approximatives présentées au tableau 5.1.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Les groupes de revenu sont définis selon la convention normale et peuvent être différents de ceux utilisés par Kephart, et coll. dont les regroupements, basés sur les définitions de Statistique Canada, tiennent compte de l'information sur le revenu et la démographie.

**Tableau 5.1 : Distribution estimée des coûts de médecins en fonction des catégories de revenu, Nouveau-Brunswick, 2003**

<u>Catégorie de revenu</u>	<u>Coûts des services des médecins</u>
Tranche inférieure (20 p. 100) :	104,83 millions
Tranche inférieure à moyenne (20 à 40 p. 100) :	97,50 millions
Tranche moyenne (40 à 60 p. 100) :	81,40 millions
Tranche supérieure et plus (tranche de 60 p. 100 supérieure) :	73,31 millions
<b>Total des coûts des services des médecins au N.-B. (de l'ICIS) :</b>	<b>357 millions</b>

Source : Calcul par auteur basé sur l'Institut canadien d'information sur la santé (2004) et les estimations de Kephart, Thomas, et MacLean (1998) sur la répartition du revenu associée aux coûts des services des médecins en Nouvelle-Écosse.

Le tableau 5.2 fournit la répartition du revenu avant l'impôt au Nouveau-Brunswick basé sur les micro-données de l'EDTR.

**Tableau 5.2 : Répartition du revenu au Nouveau-Brunswick, 2000**

<u>Catégorie de revenu</u>	<u>Seuil des revenus</u>	<u>Fréquence</u>
Tranche inférieure (20 p. 100) :	16 000 \$	55 650
Tranche inférieure à moyenne (20 à 40 p. 100) :	24 275 \$	55 650
Tranche moyenne (40 à 60 p. 100) :	33 000 \$	55 650
Tranche supérieure et plus (tranche de 60 p. 100 supérieure) :	260 000 \$	55 650

Source : EDTR (2000), échantillon pondéré

Les deux tableaux ci-dessus fournissent des données pour le tableau 5.3, lequel indique la répartition estimée des coûts des services des médecins par habitant en fonction des catégories de revenu au Nouveau-Brunswick.

**Tableau 5.3 : Répartition par habitant des coûts des services des médecins en fonction des catégories de revenu, Nouveau-Brunswick, 2003**

<u>Catégorie de revenu</u>	<u>Coûts par habitant</u>
Tranche inférieure (20 p. 100) :	1 884 \$
Tranche inférieure à moyenne (20 à 40 p. 100) :	1 752 \$
Tranche moyenne (40 à 60 p. 100) :	1 463 \$
Tranche supérieure et plus (tranche de 60 p. 100 supérieure) :	1 317 \$

Source : Calculs par auteur basés sur les tableaux 5.1 et 5.2.

Les résultats du tableau 5.3 indiquent que la catégorie de revenu la plus élevée représente la part la moins élevée des coûts totaux des services des médecins par habitant et le groupe le plus pauvre, la part la plus élevée.

Comme susmentionné, l'explication partielle la plus probable de ces résultats est que la section la plus pauvre de la société demande plus de services de santé (par habitant) en raison

du stress associé à un bas revenu en soi et parce que ce secteur ne peut se payer un mode de vie qui soit sain.<sup>37</sup>

Par contre, le segment à haut revenu de la société demande moins de soins de santé pour les raisons suivantes : 1) un meilleur état de santé possible parce qu'il peut mieux se permettre un style de vie qui soit plus sain et 2) la répartition par âge de ceux appartenant à la catégorie de revenu élevé; la plupart ont tendance à être âgés de 25 à 64 ans, ce qui correspond aux années les plus saines et les productives.

Plus tôt dans le document, nous avons mentionné que l'élimination de la discrimination salariale à l'endroit des femmes entraînerait une hausse salariale *générale* de 17 p. 100 pour les femmes. Nous supposons que cette hausse salariale proportionnée donnera lieu à une hausse proportionnée identique du revenu total. Cela signifie que l'élimination de la discrimination salariale ferait passer certaines femmes de chaque catégorie dans une la catégorie de revenu supérieure. Le tableau 5.3 présente le nombre de femmes qui passeraient dans la prochaine tranche de revenu en raison de l'élimination de la discrimination salariale.

**Tableau 5.4 : Nombre de femmes qui passeraient dans la prochaine tranche de revenu si leur salaire était augmenté de 17 p. 100 dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire**

<b>Catégorie de revenu</b>	<b>Ces gains</b>	<b>Fréquence</b>
Revenu inférieur	De 13 675 \$ à 16 000 \$	9 438
Revenu inférieur à moyen	De 20 748 \$ à 24 275 \$	16 259
Revenu moyen	De 28 205 \$ à 33 000 \$	11 413

Source : EDTR (2000).

Le tableau ci-dessus indique que l'élimination de la discrimination salariale aiderait 9 438 femmes à passer de la catégorie de revenu inférieur à celle de revenu inférieur à moyen, 16 259 femmes, à passer de la catégorie de revenu inférieur moyen à celle de revenu moyen et 11 413 femmes, à passer de la catégorie de revenu moyen à celle de revenu moyen à supérieur.

Basé sur les tableaux 5.3 et 5.4, nous avons conclu que 9 438 femmes épargneront 1,25 millions de dollars en coûts publics de services des médecins; 16 259 femmes épargneront environ 4,7 millions et 11 413 femmes, environ 1,7 million, en raison des économies totales d'environ 7,65 millions.

Maintenant, étant donné que les coûts des services des médecins constituent environ 37,5 p. 100 des frais hospitaliers, les épargnes sur ce plan s'élèveront à 20 millions.

Enfin, les coûts des services des médecins représentent aussi environ 12,8 p. 100 des dépenses totales en coûts de santé au Nouveau-Brunswick. Cela signifie que des économies sur le plan des coûts de santé d'environ 60 millions pourraient être réalisées dans le cadre d'un programme antidiscriminatoire. En d'autres mots, basé sur les preuves de l'usage excessif des services de santé par les groupes à revenu inférieur, il serait peut-être possible de réduire les coûts totaux de soins de santé au Nouveau-Brunswick par 2 p. 100 en réduisant les demandes des services de santé par l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick. Le tableau 5.5 résume les épargnes en matière des coûts de soins de santé et leurs composantes.

<sup>37</sup> Le souci de la santé est également lié à la scolarité, comme démontré dans l'état de santé et les comportements de style de vie de personnes à différents niveaux de scolarité. La scolarité, en retour, est grandement liée au revenu.

**Tableau 5.5 : Épargnes possibles en matière de coûts de soins de santé pouvant découler de l'élimination de la discrimination salariale contre les femmes au Nouveau-Brunswick, 2003.**

Coûts des services des médecins	7,65 millions
Frais hospitaliers	20 millions
Ensembles des épargnes liées aux coûts de soins de santé	60 millions

Source : Les calculs par auteur sont décrits dans le texte. L'ensemble des épargnes liées aux coûts de soins de santé comprend les points suivants : médecins, hôpitaux, autres établissements et professionnels, médicaments, investissements, santé publique et administration et autres dépenses liées à la santé.

En conclusion, des épargnes modestes sur le plan des coûts de santé pourraient découler d'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick. En fait, comme mentionné au chapitre 7, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a connu un déficit budgétaire d'environ 110 millions en 2003. Les épargnes en soins de santé soulevées représentent donc plus de la moitié du déficit budgétaire de la province.

## Chapitre 6 - Élimination de la discrimination salariale et paiement des transferts gouvernementaux personnel

Dans le présent chapitre, nous évaluerons l'incidence d'éliminer la composante discriminatoire de l'écart salariale entre les hommes et les femmes des paiements de transferts gouvernementaux aux familles et aux particuliers de la province du Nouveau-Brunswick.

De nombreux programmes de transferts gouvernementaux ont pour objectif principal d'aider à alléger la pauvreté, les difficultés financières et l'inégalité de revenu. Les critères d'admissibilité pour la plupart des composantes des transferts gouvernementaux dépendent du revenu et de la composition démographique des foyers. Simon et Akbari (1996) ont révélé que, au Canada comme aux États-Unis, la structure familiale est un déterminant important dans les paiements de transferts reçus par une famille.

### Méthode d'analyse et discussions des résultats

La méthode pour calculer les modifications apportées aux paiements de transferts gouvernementaux découlant d'un programme antidiscriminatoire est la même que celle utilisée pour calculer des changements aux soins de santé du chapitre précédent. Les recettes moyennes des transferts personnels par les femmes de catégories de revenu inférieur, inférieur à moyen, moyen à supérieur, et supérieur sont tout d'abord obtenus. Ces moyennes sont ensuite utilisées pour calculer les modifications aux paiements de transferts lorsque les femmes de différentes catégories de revenu passent à la tranche de revenu supérieur quand la discrimination est éliminée.

Le tableau 6.1 indique les recettes moyennes de transferts personnels par les femmes de catégories de revenu inférieur, inférieur à moyen, moyen à supérieur, et supérieur.

**Tableau 6.1 : Répartition du revenu des transferts personnels reçus par les Néo-Brunswickoises, 2000 (\$).**

	Catégorie de revenu inférieur (moins de 16 000 \$)	Catégorie de revenu inférieur à moyen (de 16 001 à 24 275 \$)	Catégorie de revenu moyen (de 24 276 à 33 000 \$)	Catégorie de revenu moyen à supérieur (33 000 \$ et plus)
TOTAL	1,870	2,281	1,596	753
Prestations pour enfants	506	695	471	214
Prestations du RPC /RRQ	32	124	107	91
Prestations de l'a.e.	1155	1058	921	315
Aide sociale	73	124	1	5
Crédit pour TPS et TVH	104	162	94	15
Indemnité pour accident du travail	0	118	2	113

Source : Fichier de données externe de l'EDTR (2000), micro-données.

Nous avons mentionné dans le chapitre précédent qu'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick permettrait à aider 9 438 femmes à passer de la catégorie de revenu inférieur à celle de revenu inférieur à moyen, 16 259 femmes, à passer de la catégorie de revenu inférieur moyen à celle de revenu moyen et 11 413 femmes, à passer de la catégorie de revenu moyen à celle de revenu moyen à supérieur.

Puisque les recettes moyennes de transferts varient selon la catégorie de revenu, on s'attend à des modifications aux paiements de transferts dans le cadre du programme antidiscriminatoire. Ces changements sont présentés au tableau 6.2.

**Tableau 6.2 : Modifications estimées sur le plan des recettes de transferts gouvernementaux par les femmes, Nouveau-Brunswick, 2000**

	Lorsque 9 438 femmes passent de la catégorie de revenu inférieur à celle de revenu inférieur à moyen		Lorsque 16 259 femmes, à passer de la catégorie de revenu inférieur moyen à celle de revenu moyen		Lorsque 11 413 femmes passent de la catégorie de revenu moyen à celle de revenu moyen à supérieur		TOTAL (en millions de dollars)
	Par habitant (\$)	Total (en millions de dollars)	Par habitant (\$)	Total (en millions de dollars)	Par habitant (\$)	Total (en millions de dollars)	
TOTAL	411	3,9	-685	-11,1	--843	-9,6	-16,8
Prestations pour enfants	189	1,8	-224	-3,6	-257	-2,9	-4,7
Prestations RPC/RRQ	92	0,9	-17	-0,3	-16	-0,2	-0,4
Prestations de l'a.e.	-97	-0,9	-137	-2,2	-606	-6,9	-10,0
Aide sociale	51	0,5	-123	-2,0	4	0,05	-1,4
Crédit TPS/TVH	58	0,5	-68	-1,1	-79	-0,9	-1,5
Indemnité pour accident du travail	118	1,11	-116	-1,9	111	1,3	0,5

Source : Les calculs par auteur sont basés sur les tableaux 5.4 et 6.1. Les modifications par habitant sont des différences aux valeurs du tableau 6.1 pour deux catégories de revenu adjacentes. Il se peut que les totaux ne concordent pas en raison de l'arrondissement.

La répartition par âge pourrait être à l'origine d'une hausse, dans les deux catégories, de la plupart des composantes de paiements de transferts pour ceux qui passent à une catégorie de revenu inférieur à celle de revenu inférieur à moyen. La majorité des personnes de la catégorie de revenu inférieur ont tendance à être très jeunes ou des étudiants à temps plein ayant un revenu peu élevé et qui ne sont pas admissibles aux paiements de transferts. La baisse constante des prestations d'a.e. avec la hausse de revenu pourrait être attribuable à une durée plus courte de chômage subie par des personnes dont le niveau de revenu est plus élevé et à des interruptions de travail plus importantes à des niveaux de revenu plus bas.

Puisque les données néo-brunswickoises au sujet du paiement de transferts de 2003 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de cette analyse, un taux de croissance a été calculé basé sur les données publiées en 1999 et en 2000 et appliquées dans le tableau suivant. Les résultats sont signalés au tableau 6.3.

**Tableau 6.3 : Modifications estimées sur le plan des recettes de transferts gouvernementaux par les femmes, Nouveau-Brunswick, 2003.**

	Valeur en 2003 (millions \$)
<b>TOTAL</b>	<b>-19,0</b>
Prestations pour enfants	-5,40
Prestations du RPC et des RRQ	-0,4
Prestations de l'a.e.	-11,3
Aide sociale	-1,6
Crédit pour TPS et TVH	-1,7
Indemnité pour accident du travail	0,6

Source : Les calculs par auteur appliquant aux taux de croissance à la dernière colonne du tableau 6.2. Les totaux ne concordent pas en raison de l'arrondissement de certains chiffres au tableau 6.2.<sup>38</sup>

Il a surtout été possible de retenir, à la lueur du tableau ci-dessus, qu'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick donnerait lieu à des épargnes modestes d'environ 19,0 millions sur le plan du paiement de transferts gouvernementaux aux personnes de cette province. Il s'agit donc d'économies de l'ordre d'environ 0,5 p. 100 des transferts totaux au Nouveau-Brunswick.<sup>39</sup>

L'incidence relativement modeste des hausses salariales sur les recettes du paiement de transferts, autres que les prestations de l'a.e., pourrait être expliquée par le fait que la composition démographique de la population joue un rôle plus important à déterminer la valeur de ces recettes de transferts qu'une hausse salariale.

<sup>38</sup> Statistique Canada, le « tableau CANSIM 384-0009 de Statistique Canada – Paiements de transferts gouvernementaux aux particuliers, comptes économiques provinciaux, données annuelles (dollars) » fournit une série temporelle des données relatives aux paiements de transferts gouvernementaux jusqu'à l'année 2001. Un taux de croissance simple a été calculé pour la période 2000-2001 et appliqué afin d'obtenir les données de 2003 signalées au tableau 6.3.

<sup>39</sup> Basés sur la source énumérée dans la note en bas de page susmentionnée, les paiements de transferts totaux ont été estimés à 3 724,74 millions (hausse d'environ de 13 p. 100 de leur valeur en 2001).

## Chapitre 7 - Conclusions

Une étude réalisée par Blau et Kahn (2000) a révélé que, dans les années 1990, le Canada détenait le plus important écart salarial parmi neuf nations industrialisées avancées des pays de l'Ouest. Une étude internationale effectuée à Statistique Canada (Drolet, 1999) qui utilisait une analyse économétrique pour examiner les causes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, a indiqué que le taux horaire des travailleuses canadiennes était de 11 p. 100 de moins que celui des travailleurs canadiens en raison de la discrimination – à savoir, pour des raisons qui ne peuvent être expliquées par des caractéristiques associées à la démographie, à l'emploi ou à la productivité.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons utilisé une analyse économétrique pour obtenir des estimations sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Nouveau-Brunswick qui peuvent être attribuables à la discrimination contre les femmes sur le marché du travail. Dans l'ensemble, les femmes du Nouveau-Brunswick touchent un salaire horaire 21 p. 100 moins élevé que celui des hommes. Les composantes de cet écart salarial incluent 4 points de pourcentage en raison de caractéristiques de productivité moins élevées comme les antécédents professionnels, l'ancienneté d'emploi, l'industrie créatrice d'emplois, la profession, la taille de l'entreprise et la place de résidence et 17 p. 100 de points attribuables à la discrimination et qui ne peuvent être expliqués par des caractéristiques liées à la démographie et à la productivité. En d'autres mots, à cause de la discrimination sexuelle sur le marché du travail, les travailleuses du Nouveau-Brunswick gagnent 17 p. 100 du salaire des hommes. Sur le plan national, Statistique Canada a déterminé que ce chiffre s'élevait à environ 11 p. 100.

Ces résultats suggèrent que si un programme salarial antidiscriminatoire parvenait à éliminer la discrimination sexuelle dans la province, le salaire des femmes augmenterait de 17 p. 100. La hausse des gains présente des avantages possibles pour le trésor public. La présente étude a évalué l'incidence liée à l'élimination de la discrimination salariale envers les femmes sur les recettes fiscales et deux services publics majeurs – les transferts gouvernementaux aux particuliers et les coûts de soins de santé. Les répercussions sur les composantes majeures de ces deux services ont également fait l'objet d'une évaluation. Les résultats peuvent être résumés de la façon suivante :

**Tableau 7.1 : Incidence sur le trésor public d'un programme antidiscriminatoire au Nouveau-Brunswick, 2003**

Composante du trésor public	Valeur (en millions de dollars)
Hausse de l'impôt	609,0
Épargnes en transferts personnels	19,0
Épargnes sur le plan des soins de santé	60,0
<b>Total des avantages pour le trésor</b>	<b>688,0</b>

Source : Résultats obtenus aux chapitres 4, 5 et 6. La hausse de l'impôt est calculée pour les gouvernements fédéral et provincial (383 millions et 226 millions respectivement).

Comme indiqué au tableau 7.1, l'incidence positive sur le trésor public associée à l'élimination de la discrimination sexuelle au Nouveau-Brunswick sera d'environ de 688 millions

pour les gouvernements fédéral et provincial. De ce total, la province du Nouveau-Brunswick récolterait 305 millions.<sup>40</sup>

Le programme discriminatoire proposé donnerait lieu à une hausse des coûts salariaux des employeurs, à savoir une augmentation de la base salariale par environ 17 p. 100 ou encore quelque 517 millions de dollars.<sup>41</sup> Le gain total de 688 millions suffirait donc à couvrir les coûts salariaux plus élevés des employeurs. En d'autres mots, les taxes additionnelles collectées par les gouvernements en raison du taux de salaire plus élevé des femmes, de même que les épargnes sur le plan des coûts de santé et du paiement de transferts pourraient être retournées aux employeurs sous forme de taxes réduits en proportion directe à la hausse de leurs coûts salariaux. Une telle solution fiscale neutre intéresserait davantage les employeurs et aiderait à maintenir une compétitivité. Le montant restant après la subvention des coûts des employeurs pourrait être utilisé à d'autres fins comme le remboursement de la dette provinciale, le paiement de programmes sociaux, par exemple.

Les charges sociales de l'employeur ou les coûts salariaux, comme les primes versées au Régime de pensions du Canada ou encore les paiements versés à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick, sont un autre avantage pour le trésor public dont nous n'avons pas tenu compte dans le cadre de cette étude. Aux fins de l'étude, nous avons tenu pour acquis que les programmes antidiscriminatoires seraient accompagnés par une révision à la baisse des charges sociales de l'employeur pour que le total des recettes de ces charges par le gouvernement ne changent pas à cause de gains plus élevés pour les femmes.

Enfin, la présente étude a indiqué que les recettes combinées pour les gouvernements du Canada et du Nouveau-Brunswick d'un programme antidiscriminatoire qui dépasseront les coûts salariaux des employeurs de cette province. Par conséquent, un programme de recettes neutre axé sur l'élimination de la discrimination salariale au Nouveau-Brunswick nécessiterait une coopération fédérale et provinciale.

<sup>40</sup> Montant calculé comme une hausse de l'impôt provincial d'environ 226 millions, des épargnes en transferts personnels de 19 millions et des économies d'environ 60 millions sur le plan des coûts de soins de santé.

<sup>41</sup> Ce montant a été calculé au moyen des micro-données de l'EDTR pour les femmes du groupe d'âge de 18 à 64 ans qui étaient des employées payées et qui n'étaient pas des étudiants à temps plein. Leur nombre s'élevait à 126 618 basé sur un échantillon pondéré. Leur salaire annuel était de l'ordre de 24 000 \$.

## **Annexe A**

### **Liste des variables de régression et leur définition**

*Le modèle économétrique utilisé dans le cadre de la présente étude est basé sur le modèle de capital humain qui est maintenant normalisé dans les documents d'économie du travail.*

#### **VARIABLE DÉPENDANTE**

##### **Logarithme des salaires**

Le salaire horaire composé pour tous les emplois de travailleurs payés durant l'année est une variable calculée dans le fichier de l'EDTR. Son calcul est basé sur les salaires horaires implicites pour tous les emplois de travailleurs payés, pondérés au moyen du total des heures payées pour chacun. S'il y a un problème avec les données des gains à l'entrevue de la main-d'œuvre, la variable peut être imputée par l'entremise de salaires annuels et le total d'heures payées. Cette variable est utilisée sous forme logarithmique pour le problème l'hétéroscédasticité de la régression.

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 102.)

#### **LISTE DE VARIABLES INDÉPENDANTES**

1. Sexe = 0 si homme  
= 1 si femme

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 40).

2. Expérience = Nombre d'années d'expérience acquise (temps plein toute l'année). La définition comprend tout travail (temps plein et temps partiel) depuis le début d'un emploi à temps plein. Une valeur de zéro est donnée aux personnes ayant moins d'une année d'expérience et pour ceux qui n'ont jamais travaillé à temps plein. (Position dans l'EDTR : 109.)

3. Années de scolarité = Nombre d'années de scolarité complétées par une personne (équivalents à temps plein).  
(Position dans l'EDTR : 473.)

4. Ancienneté d'emploi = Durée de l'emploi jusqu'à la fin de l'année de référence actuelle, exprimée en mois.  
(Position dans l'EDTR : 111.)

5. Personne mariée = 1 si personne mariée  
= 0 si personne en union de fait, séparée, divorcée, veuve ou célibataire (jamais mariée).

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 41.)

6. Temps partiel = 1 si temps partiel  
= 0 si temps plein

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 116.)

7. Taille de l'entreprise : moins de 20 employés = 1 si le nombre d'employés de l'entreprise est de moins de 20.

= 0 autrement

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 149.)

8. CCT et syndicat = 1 si membre d'un syndicat et couvert par un contrat collectif de travail.

= 0 autrement

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 142.)

9. Région urbaine (taille : moins de 29 999 habitants) = 1 si la taille ajustée de la région de résidence est inférieure ou égale à 29 999 habitants ou rurale

= 0 autrement

(Basé sur la variable positionnée de l'EDTR : 49.)

### Variables de l'industrie créatrice d'emplois

(Basées sur la variable positionnée de l'EDTR : 144)

10. Commodités et construction = 1 si industrie des commodités ou de la construction (codes : 03-04)

= 0 autrement.

11. Fabrication = 1 si industrie de la fabrication (code 5)

= 0 autrement.

12. Service = 1 si l'industrie est un métier; transport et mise en entrepôt; finances, assurance, affaires immobilières et location; services professionnels, scientifiques et techniques; gestion, administration et autre service de soutien; services éducatifs; soins de santé et aide sociale; information, culture et loisirs; hébergement et services d'alimentations; autres services (codes : 6 –15)

= 0 autrement

13. Administration publique = 1 si l'industrie d'administration publique (code : 16)

= 0 autrement

Le groupe exclu comprend l'agriculture, la foresterie, la pêche, l'exploitation minière et gaz (codes : 01 –02)

### Variables pour les professions

(Basées sur la variable positionnée de l'EDTR : 134)

14. Gestionnaires et professionnels = 1 si cadre principal ou autre gestionnaires; professions commerciales et financières ; professions du domaine financier, de secrétariat et d'administration; emplois en santé, superviseurs d'infirmiers et infirmières et infirmières ou infirmiers immatriculés; emplois de soutien ou liés à la santé; enseignants et professeurs (codes: 1-4, 7-8, 10).

= 0 autrement

15. Sciences, gouvernement et groupes religieux = 1 si profession dans les domaines suivants : sciences naturelles et appliqués et professions connexes; sciences sociales, service gouvernemental et groupes religieux.

= 0 autrement.

16. Commis = 1 si profession de commis, y compris les superviseurs (code: 05).

= 0 autrement.

17. Service = 1 si profession dans les domaines suivants : arts, culture, loisirs et sports; ventes en gros, secteurs techniques, assurance, spécialité en affaires

---

immobilières et achat en gros, au détail et de grains; ventes au détail, travail de commis de ventes, de caisse, de supervision de commerce de détail; travail comme chefs et cuisiniers, professions dans le secteur de l'alimentation et des boissons, y compris la supervision; soutien en garderie et à domicile; ventes et services n.c.a., notamment les voyages et l'hébergement, le soutien en loisirs et en sport, y compris la supervision; travail d'entrepreneur et de supervision dans les métiers et le transport (codes : 11-18).  
= 0 autrement

18. Construction, métiers et transport = 1 si la profession fait partie des métiers de la construction; autres professions de métiers; opérateurs de transport et d'équipement; auxiliaires dans le domaine des métiers et de la construction; et ouvriers de transport travailleurs d'autres domaines connexes.  
= 0 autrement

Le groupe exclu comprend les professions uniques à l'industrie primaire; opérateurs de machines et assembleurs en fabrication, y compris les superviseurs; et ouvriers de traitement, de fabrication et de commodités (codes : 23-25).

## Annexe B

### Analyse économétrique de l'écart salarial et sa décomposition

#### ESTIMATION DU MODÈLE SALARIAL

Les observations sur les hommes et les femmes sont utilisées pour estimer la régression suivante :

$$(1) \quad \ln W_i = \alpha_m + \alpha_f \text{ femme} + \beta_m X_i + \beta_f X_i \text{ femme} + u_i$$

où  $w$  est le salaire horaire d'une personne  $i$ ;  $\alpha$  est le terme d'interception;  $X$  est un vecteur du capital humain et d'autres caractéristiques déterminant le salaire; les signes  $\beta$  sont un vecteur des coefficients de régression estimés indiquant le retour de chaque caractéristique;  $m$  représente les hommes (male) et  $f$  les femmes; femme = 1 si la personne est une femme, autrement la valeur est de 0.

Le coefficient  $\alpha_f$  attaché à variable nominale « femme » est le *coefficient d'interception différentiel*, lequel jusqu'à quel point la valeur du terme d'interception des femmes diffère de celle des hommes.

Le coefficient  $\beta_f$  est le *coefficient de pente différentiel*, lequel indique jusqu'à quel point le coefficient de pente de l'équation du salaire des hommes diffère de celui de l'équation du salaire des femmes.

En supposant que  $E(u_i) = 0$ , dont l'équation (1) de régressions individuelles pour les hommes et les femmes peut être dérivée :

$$(2) \quad \text{Hommes} \\ E(Y_i | \text{femme} = 0, X_m) = \alpha_m + \beta_m X_m$$

$$(3) \quad \text{Femmes} \\ E(Y_i | \text{femme} = 1, X_{fi}) = \alpha_m + \alpha_f + (\beta_m + \beta_f) X_{fi}$$

Des tests  $t$  simples peuvent être utilisés pour faire l'essai d'une hypothèse sur un coefficient *individuel*. Par exemple, un test  $t$  peut servir à tester l'hypothèse pour déterminer si le terme d'interception différentiel est beaucoup plus important que le terme d'interception des hommes. Pour les coefficients de pente différentielle, le test  $t$  peut nous aider à savoir si les retours de femmes à une caractéristique est beaucoup plus significative que les retours d'hommes.<sup>42</sup>

Cette approche est avantageuse parce qu'elle nous permet de repérer la ou les sources de différence dans les équations des salaires des hommes et des femmes – par exemple, les différences causées par l'interception seulement (régressions parallèles), la pente (régressions concurrentes) ou la pente et l'interception (régressions différentes).

Un test  $f$  est utilisé pour faire l'essai d'une hypothèse sur une *série* de coefficients. Il est donc utilisé pour déterminer si une série de coefficients de pente sont à zéro de façon simultanée. Par

<sup>42</sup> Une valeur absolue qui dépasse 2 suggère que l'hypothèse du coefficient de la variable correspondante de zéro peut être rejetée avec une confiance de 95 p. 100. On peut donc déduire que cette variable a un effet sur la variable dépendante.

exemple, supposons que nous voulons tester si les coefficients de pente différentiel des femmes équivalent simultanément à zéro. Le test t pourrait nous informer qu'un coefficient individuel n'est pas significativement différent de zéro, mais ne signifie pas que TOUS les coefficients de pente ne sont pas significativement différents de zéro. Il est possible de tester cette dernière hypothèse au moyen du test f.

### DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL

La décomposition de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en composantes « expliquées » et « inexpliquées » est basée sur la « méthode résiduelle » attribuable à Oxaca (1973).

La variable dépendante dans toutes les régressions est le logarithme des taux de salaire horaire. Chaque coefficient est le changement de pourcentage dans les taux de salaire horaire associés avec une modification d'une unité dans chaque variable explicative.

Au moyen des équations 2 et 3, on peut montrer que le différentiel de l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes peut être décomposé en deux composantes :

$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{B}_m + (\hat{B}_m - \hat{B}_f) \bar{X}_f$$

où  $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{B}_m$  est la différence dans les caractéristiques déterminant le salaire évaluée à la structure de paiement des hommes (composante expliquée) et  $(\hat{B}_m - \hat{B}_f) \bar{X}_f$  est la différence dans les retours de ces caractéristiques, de même que les différences dans le terme constant (composante inexpliquée).

Dans la présente, le coefficient de chacune des mesures de variables d'interaction est  $(\beta_m - \beta_f)$ .

## Annexe C

La présente étude est basée surtout sur les micro-données obtenues de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2000. L'EDTR a également recueilli des données sur les impôts provinciaux et fédéraux sur le revenu payés par les personnes seules et les familles. Toutefois, les données pour les années ultérieures ne sont pas encore disponibles. Vu que plusieurs modifications importantes ont été apportées aux lois fiscales du Nouveau-Brunswick après 2000, il a fallu, pour la présente étude, incorporer ces modifications dans les calculs de l'impôt sur le revenu des particuliers.

Pour l'année d'imposition 2002, la réduction d'impôt applicable aux faibles revenus au Nouveau-Brunswick a été bonifiée pour que les particuliers ayant un revenu d'au plus 11 000 \$ et les familles ayant un revenu d'au plus 18 000 \$ ne soient plus assujetties à l'impôt provincial sur le revenu. À partir de l'année d'imposition 2003, la réduction a encore été bonifiée pour que tous les particuliers ayant un revenu d'au plus 12 500 \$ et les familles ayant un revenu d'au plus 20 000 \$ ne soient plus assujetties à l'impôt provincial sur le revenu. Les familles à faible revenu admissibles avec des enfants à charge peuvent également recevoir la prestation fiscale pour enfants et le supplément du revenu gagné du Nouveau-Brunswick, selon leur niveau de revenu.

Les changements qui en ont résulté au titre de l'impôt du Nouveau-Brunswick sur le revenu des particuliers par différents groupes de revenu sont présentés dans les tableaux A1 et A2.

Pour incorporer les effets des changements ci-dessus dans les tableaux 6 et 7, nous avons redressé les données sur l'impôt provincial sur le revenu comprises dans l'EDTR. Après avoir discuté avec le ministère des Finances du Nouveau-Brunswick, nous avons confirmé que le revenu imposable et le revenu total étaient semblables.<sup>43</sup>

Pour calculer les redressements d'impôt, nous avons d'abord fusionné le fichier de données transversales externe sur les personnes de l'EDTR (2000) avec le fichier des familles de recensement à l'aide du numéro d'identification de famille de recensement pour les répondants provenant des fichiers de données. Nous avons ensuite écrit une syntaxe dans le SPSS pour calculer l'impôt provincial sur le revenu de 2003 payé par chaque particulier après avoir redressé l'impôt de 2000. Le redressement d'impôt pour les familles ayant un revenu unique est basé sur le tableau A1. Toutefois, l'information sur les redressements nécessaires pour les familles ayant plusieurs revenus et pour celles ayant des enfants n'est pas disponible. Nous avons donc supposé que les données obtenues pour les « familles à revenu unique sans enfants », qui sont présentées dans le tableau A2, s'appliquaient à toutes les familles. L'orientation du gauchissement dans les familles à plusieurs revenus et dans les familles avec enfants n'est pas connue. Toutefois, nous ne prévoyons pas que le gauchissement soit significatif.

<sup>43</sup> La différence, selon le ministère des Finances, pourrait découler des cotisations aux Rээр.

**Tableau C.1**

**Épargnes liées à l'impôt sur le revenu des particuliers au Nouveau-Brunswick  
pour 2004 par rapport à 1999 (célibataires avec revenu gagné)**

**New Brunswick Personal Income Tax  
Savings For 2004 Compared to 1999**  
(For Single Individual with Earned Income)

Taxable Income	Provincial Tax						Tax Change (2004 - 1999)	Percentage Change (2004 vs. 1999)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
\$10,000	\$258	\$226	\$0	\$0	\$0	\$0	-\$258	-100.00%
\$12,500	\$502	\$459	\$293	\$152	\$0	\$0	-\$502	-100.00%
\$15,000	\$747	\$692	\$644	\$503	\$281	\$282	-\$465	-62.20%
\$20,000	\$1,236	\$1,158	\$1,106	\$1,079	\$981	\$983	-\$253	-20.48%
\$25,000	\$1,715	\$1,623	\$1,559	\$1,530	\$1,515	\$1,518	-\$197	-11.47%
\$30,000	\$2,216	\$2,110	\$2,011	\$1,981	\$1,965	\$1,969	-\$247	-11.16%
\$35,000	\$2,965	\$2,839	\$2,681	\$2,602	\$2,560	\$2,564	-\$401	-13.52%
\$40,000	\$3,727	\$3,580	\$3,400	\$3,316	\$3,269	\$3,273	-\$454	-12.17%
\$45,000	\$4,507	\$4,341	\$4,141	\$4,057	\$4,010	\$4,012	-\$495	-10.98%
\$50,000	\$5,287	\$5,101	\$4,882	\$4,798	\$4,751	\$4,753	-\$534	-10.10%
\$55,000	\$6,067	\$5,862	\$5,623	\$5,539	\$5,492	\$5,494	-\$573	-9.44%
\$60,000	\$6,862	\$6,637	\$6,364	\$6,280	\$6,233	\$6,235	-\$627	-9.14%
\$65,000	\$7,732	\$7,485	\$7,164	\$7,049	\$6,985	\$6,987	-\$745	-9.64%
\$70,000	\$8,602	\$8,333	\$7,990	\$7,875	\$7,811	\$7,813	-\$789	-9.18%
\$75,000	\$9,472	\$9,181	\$8,816	\$8,701	\$8,637	\$8,639	-\$833	-8.80%
\$100,000	\$13,847	\$13,421	\$12,946	\$12,831	\$12,767	\$12,769	-\$1,078	-7.79%

**Assumptions:** Taxpayer is assumed to claim the personal amount, EI premium and CPP contributions.  
The slight difference between the 2003 and 2004 tax figures is caused by the reduction of EI premium.  
Results may not add due to rounding.

Hypothèse : Le contribuable est censé réclamer le montant personnel, les primes d'a.e. et les contributions aux RPC.

La légère différence entre les chiffres relatifs à l'impôt de 2003 et 2004 est causée par la réduction des primes d'a.e. Il se peut que les résultats ne concordent pas en raison de l'arrondissement des chiffres.

Source : <http://www.qnb.ca/0162/tax/singleearner.gif> (date : Le 3 juillet 2004)

**Tableau C.2**
**Épargnes liées à l'impôt sur le revenu des particuliers au Nouveau-Brunswick pour 2004 par rapport à 1999 (familles à revenu unique sans enfants)**
**New Brunswick Personal Income Tax Savings For 2004 Compared to 1999**

(For One-Earner Family with No Children)

Taxable Income	Provincial Tax						Tax Change (2004 - 1999)	Percentage Change (2004 vs. 1999)
	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
\$10,000	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	0.00%
\$12,000	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	0.00%
\$15,000	\$124	\$82	\$0	\$0	\$0	\$0	-\$124	-100.00%
\$20,000	\$613	\$547	\$477	\$250	\$0	\$0	-\$613	-100.00%
\$25,000	\$1,102	\$1,013	\$949	\$903	\$583	\$586	-\$516	-46.85%
\$30,000	\$1,614	\$1,500	\$1,402	\$1,353	\$1,283	\$1,286	-\$328	-20.31%
\$35,000	\$2,373	\$2,229	\$2,072	\$1,975	\$1,923	\$1,926	-\$447	-18.82%
\$40,000	\$3,143	\$2,970	\$2,791	\$2,688	\$2,632	\$2,636	-\$507	-16.14%
\$45,000	\$3,923	\$3,731	\$3,532	\$3,429	\$3,373	\$3,374	-\$549	-13.98%
\$50,000	\$4,703	\$4,491	\$4,273	\$4,170	\$4,114	\$4,115	-\$588	-12.49%
\$55,000	\$5,483	\$5,252	\$5,014	\$4,911	\$4,855	\$4,856	-\$627	-11.43%
\$60,000	\$6,278	\$6,027	\$5,755	\$5,652	\$5,596	\$5,597	-\$681	-10.84%
\$65,000	\$7,148	\$6,875	\$6,555	\$6,421	\$6,348	\$6,349	-\$799	-11.18%
\$70,000	\$8,018	\$7,723	\$7,381	\$7,247	\$7,174	\$7,175	-\$843	-10.51%
\$75,000	\$8,888	\$8,571	\$8,207	\$8,073	\$8,000	\$8,001	-\$887	-9.98%
\$100,000	\$13,238	\$12,811	\$12,337	\$12,203	\$12,130	\$12,131	-\$1,107	-8.36%

Assumptions: Taxpayer is assumed to claim the personal amount, spousal amount, EI premium and CPP contributions.  
 The slight difference between the 2003 and 2004 tax figures is caused by the reduction of EI premium.  
 NB child tax benefit and working income supplement were not included in the above calculations.  
 Results may not add due to rounding.

Hypothèse : Le contribuable est censé réclamer le montant personnel, les primes d'a.e. et les contributions aux RPC.

La légère différence entre les chiffres relatifs à l'impôt de 2003 et 2004 est causée par la réduction des primes d'a.e. La Prestation fiscale pour enfants du Nouveau-Brunswick et le Supplément du revenu gagné du Nouveau-Brunswick n'ont pas été inclus dans ces calculs. Il se peut que les résultats ne concordent pas en raison de l'arrondissement.

Source : <http://www.gnb.ca/0162/tax/oneearner.gif> (date : le 3 juillet 2004)

**Tableau C3 : Recettes et dépenses consolidées des administrations fédérale, provinciales, territoriales et locales**

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
	en millions de dollars				
<b>Recettes</b>	<b>414 170</b>	<b>446 959</b>	<b>436 240</b>	<b>442 638</b>	<b>459 091</b>
<b>Recettes de sources propres</b>	414 170	446 959	436 240	442 638	459 091
Impôts sur le revenu	178 423	191 144	188 091	178 857	188 126
Impôts sur le revenu des particuliers	138 443	143 116	144 735	140 411	144 535
Impôts sur le revenu des sociétés	36 155	43 262	38 910	33 722	39 178
Impôts directs des non-résidents	3 499	4 312	4 150	4 377	4 168
Impôts fonciers et impôts connexes	40 255	41 063	41 734	42 527	43 794
Impôts fonciers généraux	33 193	33 345	34 379	35 422	37 042
Autres impôts fonciers et impôts connexes	3 231	3 547	3 679	3 870	3 401
Taxes à la consommation	80 088	87 870	88 988	96 367	98 583
Taxes générales de vente	51 323	55 523	56 077	60 145	61 564
Taxes sur les carburants	11 789	11 745	11 743	12 339	12 759
Taxes sur les boissons alcoolisées et le tabac	6 190	6 203	7 201	8 797	9 444
Droits de douane	2 104	2 807	3 018	3 189	2 870
Autres taxes à la consommation	1 121	1 205	1 288	1 883	1 808
Primes d'assurance maladie	1 950	2 178	2 282	2 996	3 018
Cotisations aux régimes de sécurité sociale	29 957	30 087	29 697	31 054	30 736
Autres impôts	3 559	3 701	3 761	4 118	4 079
Taxes et permis provenant de l'exploitation des ressources naturelles	512	706	639	598	649
Immatriculation, droits et permis d'utilisation de véhicules automobiles	2 689	2 737	2 768	2 915	2 977
Ventes de biens et de services	32 217	34 689	34 690	35 855	36 729
Revenus de placements	28 859	37 749	30 897	32 554	34 727
Autres recettes de sources propres	8 088	7 020	4 961	6 509	7 023

Note : Année financière se terminant le 31 mars.

Source : [www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt01a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt01a_f.htm) (date : le 3 juillet 2004)

**Tableau C4 : Recettes et dépenses de l'administration fédérale générale**

	1999- 2000	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004
	en millions de dollars				
<b>Total des recettes</b>	<b>180 336</b>	<b>193 825</b>	<b>192 304</b>	<b>191 418</b>	<b>199 801</b>
Recettes de sources propres	179 781	193 253	191 694	190 872	199 178
Impôts sur le revenu	112 933	122 318	120 560	115 361	124 178
Taxes à la consommation	36 011	38 963	39 675	43 529	44 029
Autres impôts	531	585	518	496	503
Cotisations aux régimes de sécurité sociale	18 934	19 116	18 496	18 753	17 893
Ventes de biens et de services	4 264	4 472	5 028	5 061	4 882
Revenus de placements	6 328	7 057	6 833	7 231	6 740
Autres recettes de sources propres	780	741	584	440	954
Transferts à des fins générales	539	555	591	524	601
Transferts à des fins particulières	16	17	18	22	22
Note : Année financière se terminant le 31 mars.					

Source : [www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt02a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt02a_f.htm) (date : le 3 juillet 2004)

**Tableau C5 : Recettes et dépenses consolidées des administrations provinciales**

	2000	2001	2002	2003	2004
	en millions de dollars				
<b>Total des recettes</b>	<b>216 086</b>	<b>238 130</b>	<b>229 785</b>	<b>235 032</b>	<b>247 470</b>
Recettes de sources propres	183 274	203 757	194 273	197 811	204 437
Impôts sur le revenu	65 490	68 826	67 531	63 496	63 948
Impôts sur le revenu des particuliers	53 006	53 933	53 300	51 404	52 229
Impôts sur le revenu des corporations	12 157	14 439	13 934	11 745	11 474
Taxes à la consommation	43 999	48 824	49 221	52 742	54 458
Taxes générales de vente	25 633	27 653	28 136	29 498	30 487
Taxes sur les boissons alcooliques et le tabac	2 986	2 955	3 463	4 679	5 019
Taxes sur les carburants	7 003	6 937	6 985	7 466	7 641
Autres taxes à la consommation	835	909	994	1 107	1 194
Impôts fonciers et impôts connexes	8 080	8 716	8 340	8 196	8 605
Impôts fonciers	3 081	3 151	3 112	3 225	3 336
Autres impôts fonciers et impôts connexes	1 168	1 394	1 552	1 737	1 919
Autres impôts	13 291	14 058	13 831	14 808	15 225
Immatriculation, droits et permis - véhicules automobiles	2 689	2 737	2 768	2 915	2 977
Taxes et permis provenant de l'exploitation des ressources naturelles	405	610	634	596	649
Primes d'assurance maladie	1 950	2 178	2 282	2 996	3 018
Contributions aux régimes de sécurité sociale	7 341	7 496	7 743	8 330	8 776
Vente de biens et services	20 078	21 823	20 325	20 434	21 373
Revenus de placements	20 447	28 465	21 895	22 783	25 476
Autres recettes de sources propres	2 598	3 370	3 105	4 025	3 558
<b>Total des dépenses</b>	<b>213 952</b>	<b>225 645</b>	<b>238 595</b>	<b>244 984</b>	<b>257 987</b>
Services généraux de l'administration publique	3 657	3 573	4 140	4 212	4 230
Protection de la personne et de la propriété	7 763	8 167	8 647	8 817	9 030
Transports et communication	9 486	8 552	8 758	9 433	9 782
Santé	62 834	67 947	73 751	80 197	86 211
Services sociaux	37 263	39 647	41 662	41 815	43 644
Éducation	49 533	51 608	55 559	55 455	58 546
Conservation des ressources et développement de l'industrie	8 752	8 922	9 984	11 205	11 420
Environnement	1 681	1 401	1 528	1 548	1 649
Loisirs et culture	1 975	2 235	2 241	2 391	2 537
Travail, emploi et immigration	917	891	957	957	966
Logement	2 366	2 662	2 099	1 888	2 092
Planification et aménagement des régions	1 028	1 013	1 130	1 180	1 180
Établissements de recherche	244	281	417	548	577
Service de la dette	25 410	25 919	24 477	23 479	23 328
Autres dépenses	1	1 382	1 662	665	1 549
<b>Surplus (déficit)</b>	<b>2 134</b>	<b>12 485</b>	<b>-8 811</b>	<b>-9 951</b>	<b>-10 516</b>

Note : Année financière se terminant le 31 mars.

 Source : [http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt55a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt55a_f.htm) (date : le 3 juillet 2004)

**Tableau C6 : Recettes et dépenses consolidées des administrations provinciales, provinces et territoires (en millions de dollars)**

	2004				
	Canada	Terre-Neuve-et-Labrador	Île du Prince Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick
	en millions de dollars				
<b>Total des recettes</b>	<b>247 470</b>	<b>4 761</b>	<b>1 129</b>	<b>7 531</b>	<b>6 236</b>
Recettes de sources propres	204 437	2 961	728	5 259	4 238
Impôts sur le revenu	63 948	882	195	1 684	1 069
Impôts sur le revenu des particuliers	52 229	733	165	1 413	952
Impôts sur le revenu des corporations	11 474	143	30	270	111
Taxes à la consommation	54 458	1 057	276	1 756	1 352
Taxes générales de vente	30 487	625	171	985	798
Taxes sur les boissons alcooliques et le tabac	5 019	141	38	162	97
Taxes sur les carburants	7 641	135	37	249	235
Autres taxes à la consommation	1 194	..	..	..	..
Impôts fonciers et impôts connexes	8 605	7	51	80	365
Impôts fonciers	3 336	1	49	..	305
Autres impôts fonciers et impôts connexes	1 919	..	..	1	4
Autres impôts	15 225	193	28	166	130
Immatriculation, droits et permis - véhicules automobiles	2 977	57	11	74	78
Taxes et permis provenant de l'exploitation des ressources naturelles	649	3	0	2	6
Primes d'assurance maladie	3 018	..	..	11	..
Contributions aux régimes de sécurité sociale	8 776	158	24	157	131
Vente de biens et services	21 373	427	111	921	490
Revenus de placements	25 476	202	35	421	665
Autres recettes de sources propres	3 558	36	8	64	36
<b>Total des dépenses</b>	<b>257 987</b>	<b>5 129</b>	<b>1 223</b>	<b>7 350</b>	<b>6 346</b>
Services généraux de l'administration publique	4 230	92	55	61	94
Protection de la personne et de la propriété	9 030	209	38	264	177
Transports et communication	9 782	340	92	227	509
Santé	86 211	1 663	355	2 546	2 019
Services sociaux	43 644	606	122	832	662
Éducation	58 546	1 239	281	1 775	1 468
Conservation des ressources et développement de l'industrie	11 420	150	109	224	225
Environnement	1 649	64	18	26	49
Loisirs et culture	2 537	54	19	61	56
Travail, emploi et immigration	966	10	5	13	35
Logement	2 092	48	6	80	61
Planification et aménagement des régions	1 180	22	7	39	31
Établissements de recherche	577	..	..	1	..
Service de la dette	23 328	587	114	1 154	860
Autres dépenses	1 549	..	11	0	25
<b>Surplus (déficit)</b>	<b>-10 516</b>	<b>-368</b>	<b>-94</b>	<b>181</b>	<b>-110</b>

Note : Année financière se terminant le 31 mars.

 Source : [http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt56a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/govt56a_f.htm) (date : le 3 juillet 2004)

## Références

BAKER, M.B., D. BENJAMIN, A. DESAULNIERS et M. GRANT. « The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990 ». *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, 1995.

BAKER, M., D. BENJAMIN, A. DESAULNIERS et M. GRANT. 1995. « The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990 ». *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, p. 479-500, 1995.

BENJAMIN, D., M. GUNDERSON et W. RIDDELL. *Labour Market Economics: Theory, Evidence, and Policy in Canada*. Toronto : McGraw-Hill Ryerson Limited, 2002.

BETTIO, F. « The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe ». *Analyse de politique*, vol. 28 (supplément), 2002.

BLAU, F. et L.M. KAHN. « Gender Differences in Pay ». *Journal of Economics Perspectives* 14, n° 4 (automne), p. 75-99, 2000.

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (2004). *Tendances des dépenses nationales de santé, 1975-2003*.

CHAYKOWSKI, R.P. et L.M. POWELL.. « Women and the Labour Market: Recent Trends and Policy Issues ». *Analyse de politique*, vol. 25 (supplément), 1999.

CHRISTOFIDES, L.N. et R. SWIDINSKY. « Wage Determination by Gender and Visible Minority Status: Evidence from the 1989 LMAS ». *Analyse de politique*, vol. 20, n° 1, p. 34-51, 1994.

COLMAN, R. *The Cost of Chronic Disease in Nova Scotia*. GPI Atlantic (Halifax), 2002.

DROLET, M. *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Statistique Canada, 11F0019MPE, n° 157 (janvier), 29, 2001.

DROLET, M. *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada (11F0019MPE, n° 157), 2001.

DROLET, M. *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada (75F0002MIE-99008), décembre 1999.

DROLET, M. *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada (11F0019MPE, n° 157), 2000.

EHRENBERG, SMITH et CHAYKOWSKI. *Modern Labour Economics*. Pearson, réd. et Addison Wesley, Toronto, 2004.

FOLLAND, S., A.C. GOODMAN et M. STANO. *The Economics of Health and Health Care*. Prentice Hall, New Jersey, 2003.

FORTIN, N.M. et M. HUBERMAN. « Occupational Gender Segregation: Public Policies and Economic Forces Introduction and Overview ». *Analyse de politique*, vol. 28 (supplément), 2002.

FORTIN, N.M. et M. HUBERMAN. « Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective ». *Analyse de politique*, vol. 28 (supplément), 2002.

GUNDERSON, M. *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. Genève, Suisse : Bureau international du travail, 1994.

KAUFMAN, B.E. et J.L. HOTCHKISS. *The Economics of Labor Markets*, Thomson / South-Western, 2003.

KEPHART, GEORGE, VINCE SALAZAR THOMAS et DAVID MACLEAN. « Socioeconomic Differences in the Use of Physician Services in Nova Scotia », *American Journal of Public Health*, 88 (5), p. 800-803, mai 1998.

MILLER, P.W. « Gender Differences in Observed and Offered Wages in Canada ». *Revue canadienne d'économie*, vol. 20, n° 2. p. 225-244, 1987.

MINCER, J. *Schooling, Experience and Earnings*. New York : National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1974.

MORISSETTE, R. *Emploi et taille des entreprises au Canada : Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?* Direction des études analytiques, document de recherche, Statistique Canada, n° 35, 1991.

OAXACA, R. « Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets ». *International Economic Review*. 14, 1973, p. 693-709.

OAXACA, R. « Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets ». *International Economic Review*. 14, 1973, p. 693-709.