

RÉSUMÉ

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Une étude préparée pour GPI Atlantic par

Ather H. Akbari, Department of Economics, Saint Mary's University, Halifax, N.-É.

Une étude commanditée par le Conseil consultatif sur la condition de la femme au N.-B.

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 de l'emploi et l'occupation, 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 et d'expérience sur le marché du travail 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 postsecondaires, 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 moins 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
Coûts 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 (millions de dollars).

Prestations pour enfants	-5,40
Prestations des 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
TOTAL	-18,99

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
Total des avantages pour le trésor provincial	688,0

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.