

L'égalité des genres dans le budget fédéral de 2023



En 2018, le gouvernement fédéral libéral a promis d'évaluer les propositions budgétaires futures en tenant compte de l'égalité des genres. Cependant, ce n'est qu'en 2021 que Statistique Canada a reçu des fonds supplémentaires pour combler les lacunes dans les données sur la race, le statut des personnes 2ELGBTQI+ et les personnes ayant un handicap. Par exemple, à partir de janvier 2022, l'enquête sur la population active a commencé à inclure des questions sur l'origine ethnique, le sexe à la naissance et le genre (incluant l'option non binaire). Ces données supplémentaires permettent une analyse plus approfondie des obstacles systémiques auxquels sont confrontés différents groupes. L'idée est que si nous en savons plus sur ces obstacles, nous pouvons financer des solutions à ces problèmes.

Les documents budgétaires comprennent une section analysant chaque mesure budgétaire, identifiant les principaux bénéficiaires en fonction du genre, du niveau de revenu et de l'âge. L'analyse utilise une échelle de cinq points pour le genre et le revenu, et une échelle de trois points pour les groupes d'âge. D'autres bénéficiaires, comme les personnes autochtones, les personnes ayant un handicap et les personnes noires ou racisées, sont identifiées lorsque nécessaire. Toutefois, cette analyse ne donne qu'une idée approximative des priorités budgétaires, et néglige l'importance ou l'efficacité de l'impact pour les groupes identifiés. L'outil de planification de l'équité budgétaire, appelé Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), a été mis en œuvre vers la fin du processus d'élaboration des politiques pour la plupart des mesures budgétaires. Par conséquent, 60 % des mesures qui identifient les impacts négatifs

Part du budget 2023 bénéficiant directement à chaque groupe



Source : Budget 2023. Énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et la qualité de vie, tableaux 3, 4 et 6. Les catégories se recoupent et ne totalisent pas 100 %. Ce graphique n'inclut pas les mesures concernant le revenu et l'épargne.

Suite à la page 2

potentiels sur certains groupes ne comportent aucune stratégie pour atténuer ces impacts.

Selon la propre analyse du gouvernement, le budget ne répond pas aux besoins des femmes, des personnes ayant un handicap, des personnes 2ELGBTQI+, des personnes noires ou racisées, ni des personnes à faible revenu. Et même si le gouvernement affirme que 10 % de ses investissements budgétaires bénéficieront aux peuples autochtones, il est difficile de déterminer si cette allocation est suffisante sans connaître l'ampleur de ce qui est réellement nécessaire.

Dans l'ensemble, il y a un net écart entre les genres dans les dépenses fédérales de cette année. Seulement 2 % des dépenses favorisent directement les femmes, tandis que 12 % favorisent directement les hommes.

La disparité entre les genres constatée dans le budget de 2023 est encore pire lorsque l'on tient compte des mesures d'épargne, comme la réduction de plus de 11 milliards \$ sur cinq ans dans les ministères, les organismes et les sociétés d'État. Ces coupures, équivalent à environ 15 % des investissements budgétaires de cette année, toucheront les femmes de façon disproportionnée.

Le déséquilibre entre les genres dans le budget de 2023 découle en partie de la priorité accordée aux investissements dans des secteurs à prédominance masculine pour l'action climatique. Et le financement nécessaire à la mise en valeur de la main-d'œuvre et à l'amélioration des salaires dans les domaines de prestations de soins, comme la santé et la petite enfance, dans lesquels les femmes sont une

majorité, est négligé dans le budget.

L'ajout de données et d'analyses sur l'égalité des genres dans le budget est une bonne mesure, mais elle est insuffisante en soi pour permettre un changement. En tant que travailleuses et travailleurs du secteur public, les membres du SCFP savent que des services publics bien financés jouent un rôle essentiel dans des services de soutien de qualité pour la population canadienne, et particulièrement pour les personnes marginalisées. Nous devons continuer de lutter pour l'élimination des obstacles systémiques pour les travailleuses et travailleurs du secteur public et pour les communautés que nous desservons, et de réclamer un financement suffisant pour les services publics comme les soins de santé et les services éducatifs à la petite enfance.

Comblent l'écart des salaires des travailleuses et travailleurs et des PDG

Certains tiennent des propos alarmistes sur les personnes syndiquées qui réclament des augmentations de salaire proportionnelles à l'inflation. Ces critiques mettent en opposition le personnel du secteur public et celui du privé, et les personnes syndiquées et non

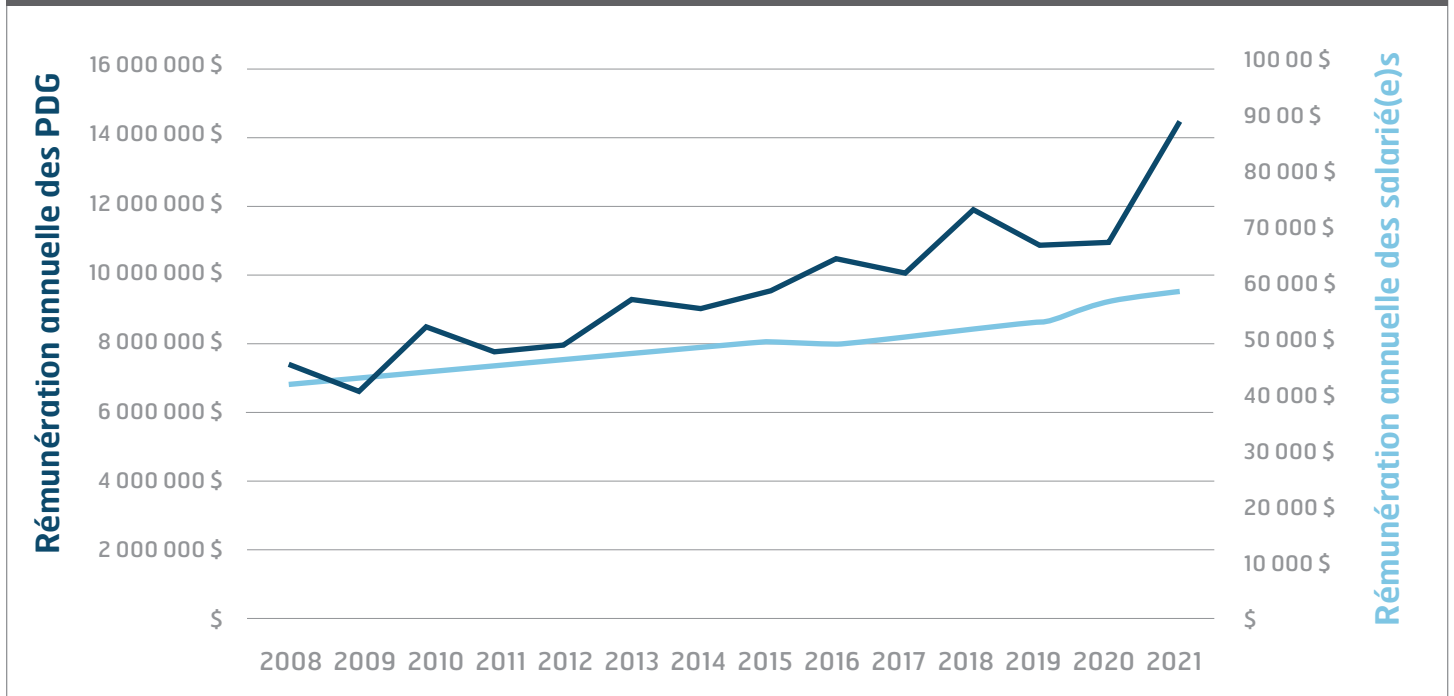
syndiquées. On laisse entendre que les augmentations de salaire vont aggraver l'inflation. En réalité, les travailleuses et travailleurs ne sont pas responsables de l'augmentation des prix. Cependant, du moins dans certains secteurs, les PDG le sont. Les PDG ont augmenté

inutilement les prix, ont réduit les augmentations de salaire et ont mis dans leurs poches les profits qui en ont résulté.

Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) surveille la rémunération des PDG au Canada depuis 2008. Il compare les revenus

Suite à la page 3

La lutte des salaires – la rémunération des PDG et le salaire moyen des salarié(e)s



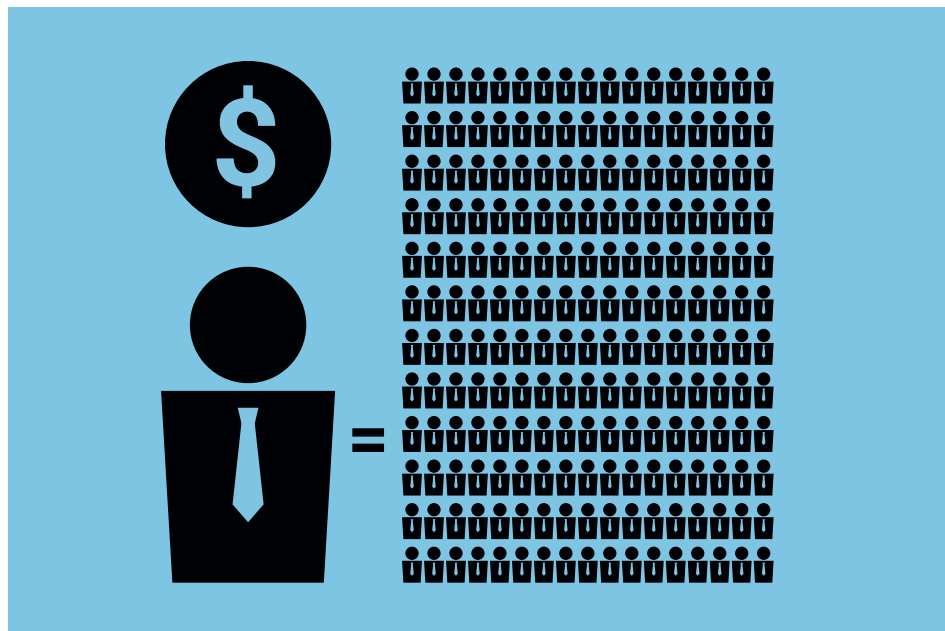
Source : CCPA, Rapports sur le salaire des PDG de 2010 à 2023; Statistique Canada, tableau 14-10-2024-01.

des 100 PDG les mieux rémunérés avec le salaire annuel moyen des travailleuses et travailleurs. En 2008, ces PDG ont gagné en moyenne 174 fois plus que l'employé(e) moyen(ne), soit 7,3 millions \$ par an, par rapport à 42 305 \$. Pendant la pandémie, ce taux a atteint un nouveau sommet. En 2021, les 100 PDG les mieux rémunérés ont gagné en moyenne 243 fois plus que l'employé(e) moyen(ne), soit 14,1 millions \$ par an, par rapport à 58 800 \$. Il faut garder à l'esprit que le salaire moyen des travailleuses et travailleurs a augmenté pendant la pandémie, en partie parce que de nombreuses personnes à faible revenu ont perdu leur emploi. Cette situation ne s'applique pas aux 100 PDG les mieux rémunérés.

L'écart est encore plus important dans certaines entreprises et certains secteurs. Par exemple, le PDG de Loblaw, Galen Weston, a empoché un revenu de 11,8 millions \$ en 2022, soit 430 fois plus que le salaire moyen des employé(e)s d'épicerie cette année-là (27 300 \$).

Le CCPA et le SFCP ont proposé plusieurs solutions pour régler ce problème. Il pourrait s'agir d'augmenter le taux d'imposition sur les revenus très élevés et d'inclure la totalité des gains en capital comme revenu imposable (présentement, seulement la moitié des gains en capital est imposable). Récemment, le NPD fédéral a proposé une nouvelle stratégie inspirée d'une politique amenée par le sénateur américain Bernie Sanders. Cette stratégie consiste à augmenter l'impôt sur le revenu des sociétés en fonction de la différence entre le revenu du PDG et le salaire d'un(e) employé(e) médian(e). Plus l'écart entre la rémunération du PDG et de ces employé(e)s est grand, plus le taux d'imposition de la société serait élevé.

Certains aspects de cette politique sont déjà en vigueur aux États-Unis. Après la crise financière de 2008, les États-Unis ont adopté la loi Dodd-Frank, qui a renforcé la réglementation des banques et des sociétés cotées en bourse afin d'améliorer la stabilité économique et de protéger les consommateurs. Dans le cadre de cette loi, les



sociétés cotées en bourse sont tenues de divulguer l'écart salarial entre leur PDG et les autres employé(e)s. Elles doivent déterminer le revenu médian de leur personnel, qui se situe exactement au milieu du spectre des gains des salaires. Cela signifie que la moitié du personnel gagne plus que l'employé(e) médian(e), et l'autre moitié, moins. Les entreprises doivent ensuite publier le rapport entre le revenu de l'employé(e) médian(e) et le revenu du PDG dans les renseignements destinés à leurs actionnaires avant leur assemblée annuelle.

Au Canada, il y a eu des discussions dans le secteur financier sur l'adoption d'une pratique semblable sur une base volontaire. L'idée est que de grandes disparités entre les salaires des cadres et ceux des personnes salariées au bas de l'échelle contribuent à augmenter l'inégalité des revenus. Non seulement les inégalités ont un impact négatif sur l'économie globale, mais elles entraînent aussi des problèmes de gouvernance au sein des entreprises, en plus de réduire la productivité des travailleuses et travailleurs à long terme. Le mouvement Desjardins, un groupe financier coopératif du Québec qui regroupe plus de 200 coopératives financières, divulgue volontairement le taux de l'écart entre les revenus du

PDG et de l'employé(e) médian(e) dans son rapport annuel. Vancouver City Savings Credit Union, connue sous le nom de Vancity, publie deux taux : l'écart entre les revenus du PDG et de l'employé(e) médian(e), et l'écart entre les revenus du PDG et l'employé(e) ayant le salaire le plus bas. Le groupe de placement de Vancity, Vancity Investment Management, a utilisé sa position d'actionnaire pour demander à plusieurs banques canadiennes et au Canadien Pacifique de divulguer l'écart de rémunération entre leur PDG et le salaire de leur employé(e) médian(e). Jusqu'à présent, seulement la Banque Scotia et le Canadien Pacifique ont adopté cette pratique.

Le NPD fédéral n'a pas encore présenté de lignes directrices pour normaliser le calcul de l'écart de rémunération entre le PDG et les autres salarié(e)s. Toutefois, il a proposé une surtaxe pour les sociétés fondée sur ce taux. La surtaxe commencerait à 0,5 % si le PDG gagne entre 50 à 100 fois plus que l'employé(e) médian(e), et augmenterait à 5 % si le PDG gagne plus de 500 fois plus. Le NPD estime que si cette pratique avait été appliquée en 2022, la société Loblaw aurait payé 100 millions \$ supplémentaires en impôt sur les revenus de société.



ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES


Croissance économique – L'économie du Canada tourne au ralenti. Dans l'ensemble, les entreprises n'investissent pas autant que prévu. Cependant la création d'emplois est plus importante que prévu. Au début de 2023, les chaînes d'approvisionnement se sont améliorées, ce qui a entraîné une augmentation des exportations dans les secteurs de l'automobile et de l'agriculture. Toutefois, si l'économie américaine ralentit comme prévu, elle aurait un effet négatif sur les exportations canadiennes pour le reste de 2023. Sur le plan mondial, les banques centrales demeurent préoccupées par l'inflation, de sorte que les taux d'intérêt pourraient être augmentés dans certaines régions pour réduire la demande économique mondiale. La Banque du Canada prévoit que la croissance économique au Canada sera de 1,4 % en 2023 et de 1,3 % en 2024.

Emplois – Le taux de chômage au Canada est demeuré stable à 5 % depuis décembre 2022, ce qui est un taux historiquement bas. Toutefois, plus d'un million de personnes sont toujours à la recherche active d'un emploi, et 400 000 autres souhaitent travailler, mais ne recherchent pas actuellement un emploi pour diverses raisons. Le nombre de postes vacants signalés à Statistique Canada a diminué, passant de plus d'un million au deuxième trimestre de 2022 à 855 000 au quatrième trimestre. Cela signifie qu'il y a encore une forte demande pour de la main-d'œuvre, ce qui donne aux travailleuses et travailleurs un plus grand pouvoir de négociation.

Salaires – Statistique Canada utilise deux sources pour estimer les salaires chaque mois : l'Enquête sur la population active (EPA) et l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Selon les données de l'EPA, les salaires ont augmenté d'environ 5 % d'une année à l'autre, tandis que les données de l'EERH montrent une augmentation plus lente d'environ 4 %. Dans les grandes conventions collectives regroupant plus de 500 personnes, les ajustements salariaux sont plus faibles. L'ajustement moyen pour la première année est de 1,9 %, et l'ajustement annuel moyen est de 2,8 % pour les ententes ratifiées au premier trimestre de 2023.

Inflation – L'indice des prix à la consommation (IPC), qui mesure l'évolution du coût des biens et services, a augmenté de 4,4 % en avril par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport à 4,3 % en mars, mais bien plus faible que la hausse de 5,2 % en février. Les coûts de l'alimentation et du logement demeurent élevés. La Banque du Canada s'attend à ce que l'IPC retombe à 3 % d'ici le milieu de 2023 et revienne à 2 % d'ici la fin de 2024.

Taux d'intérêt – La Banque du Canada a augmenté les taux d'intérêt de 0,25 % en janvier 2022 à 4,5 % en janvier 2023 et les maintient stables depuis. Elle s'est déclarée prête à augmenter davantage les taux si nécessaire pour atteindre le taux d'inflation cible de 2 %.



L'Économie au travail est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleuses et travailleurs, ainsi qu'à leurs représentant(e)s de l'information accessible, des analyses fouillées des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de L'Économie au travail en ligne à scfp.ca/economie-au-travail. Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel à L'Économie au travail, allez à scfp.ca/abonnement.

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Angella MacEwen. Colleen Butler est la rédactrice en chef.

La relecture a été effectuée par Manon Lajoie. La mise en page a été réalisée par Sarah Walker.

Veillez communiquer par courriel (amacewen@cupe.ca) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.



SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique