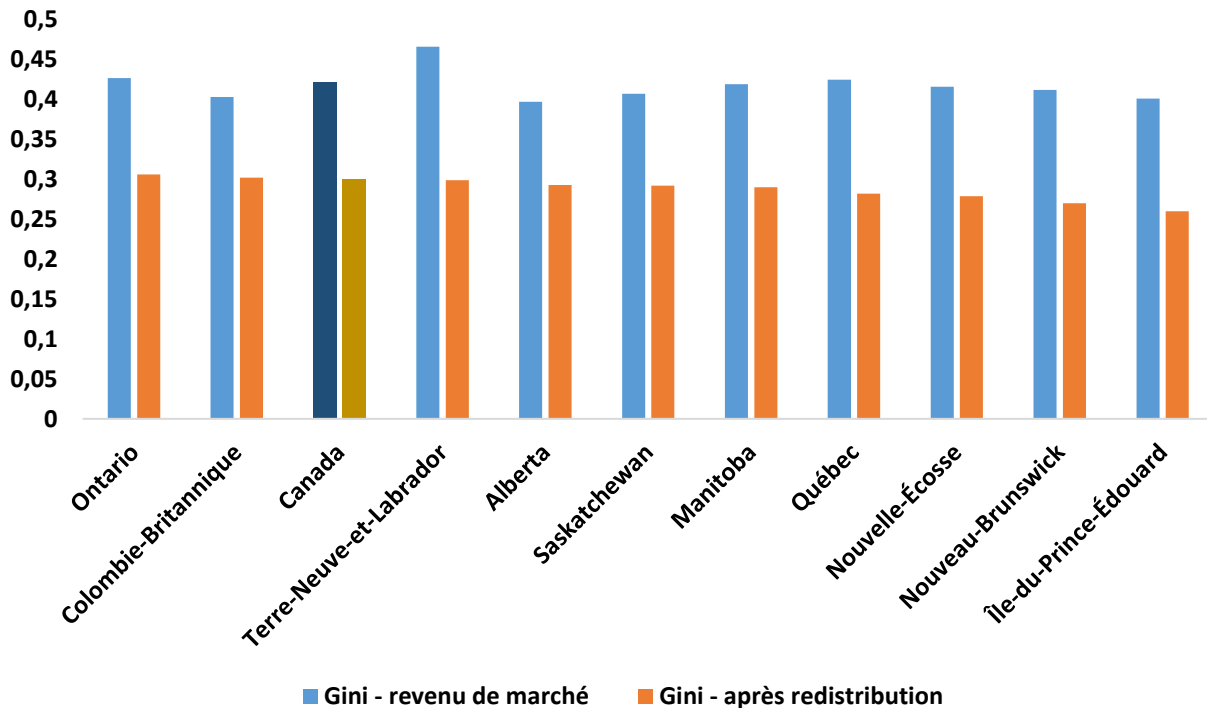


## ANNEXES

### Annexe 1 : coefficients de Gini avant et après redistribution dans les provinces canadiennes (StatCan 2019, Table 11-10-0134-01)



### Annexe 2 : inégalités salariales entre les femmes et les hommes au Canada

Les mauvais résultats du Canada dans ce domaine, relativement aux autres pays occidentaux, ont été soulignés dans les rapports récents du FMI (*Article IV*, mars 2021) et de l'OCDE (*Economic Policy Review*, mars 2021). L'estimation la plus récente (2018, *StatCan*<sup>1</sup>) concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes étaient de 13,3%, soit 4,13 CAD de l'heure, contre 18,8% (5,17 CAD/h) vingt ans plus tôt. Cette baisse de l'écart est surtout imputable aux changements structurels de l'emploi canadien, avec une féminisation progressive de certaines professions. Cependant l'écart salarial reste important, notamment alimenté par les différences de représentation entre les femmes et les hommes entre les industries, ainsi que par la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel. Par ailleurs, des différences significatives entre provinces sont à souligner, avec un écart salarial moins important dans les provinces atlantiques (8,4% à Terre-Neuve-et-Labrador ; 7,4% au Nouveau-Brunswick ; 9,4% en Nouvelle-Ecosse) tandis que cet écart augmente dans les provinces les plus peuplées du pays (12,2% en Ontario, 17,6% en Alberta, 18,6% en Colombie-Britannique).

Plusieurs enjeux ont été identifiés par le gouvernement canadien afin de réduire cet écart salarial entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'abord d'encourager l'accession des femmes aux instances dirigeantes des entreprises, qui reste encore minoritaire (seuls 30% des sièges des conseils d'administration des 60 plus grandes entreprises cotées sont occupés par des femmes selon une étude du cabinet Osler en 2019<sup>2</sup>). Si aucun instrument contraignant n'a à ce jour été mis en place, le gouvernement canadien impose, depuis le 1er janvier 2020, les sociétés régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA)* et dont les titres sont cotés

<sup>1</sup> L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 ([statcan.gc.ca](http://statcan.gc.ca))

<sup>2</sup> <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/Diversity-and-Leadership-in-Corporate-Canada-2020.pdf>

en bourse à fournir aux actionnaires des renseignements sur leurs politiques et pratiques en matière de diversité au sein du CA et de la haute direction.

D'autre part, le gouvernement canadien a rappelé à l'occasion du Budget 2021/2022 (avril 2021) sa volonté d'avancer vers un système pancanadien de garde d'enfants. En effet, le taux d'emploi des femmes avec de jeunes enfants est relativement bas, notamment dans les villes où les systèmes de garde d'enfants sont chers (Toronto, Vancouver). L'objectif affiché par le gouvernement canadien est de permettre une baisse de 50% du coût de la garde d'enfants d'ici 2 ans et d'atteindre 10 CAD / jour partout au Canada en 2025, au moyen d'un investissement conséquent (30 Md CAD sur 5 ans). Cet investissement doit ainsi permettre de stimuler le taux d'emploi des femmes.

### Annexe 3 : évolution des rapports inter-déciles D9/D5 et D5/D1 entre 1985 et 2015 (*Bank of Canada*)

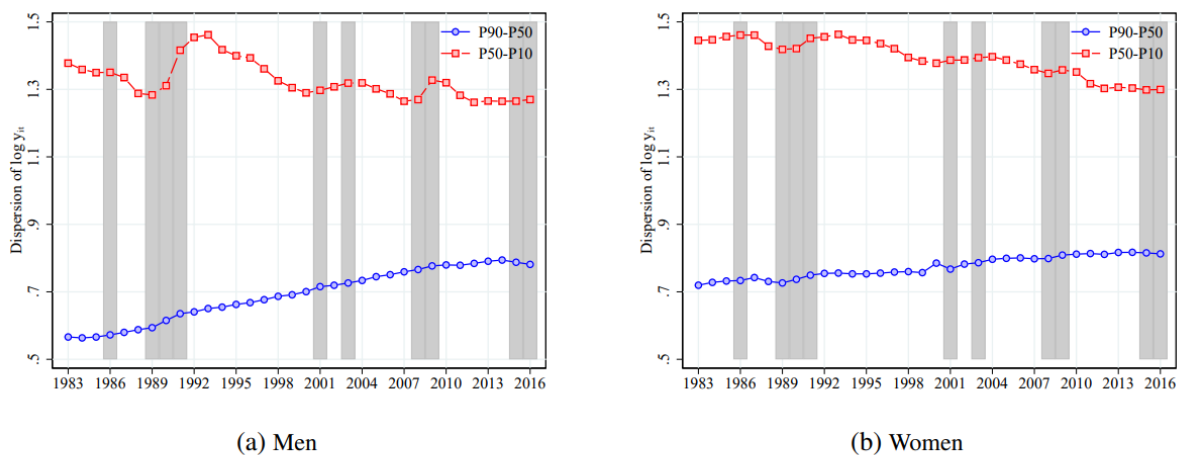


Figure 5: 90–50 and 50–10 percentile differences for  $\log(y_{i,t})$

### Annexe 3 : part du revenu total par quintiles et dans le haut de la distribution, 1985-2015 (*Bank of Canada*)

Table 3: Earnings shares (%) for quintiles and top percentiles (men and women combined), 1985 and 2015

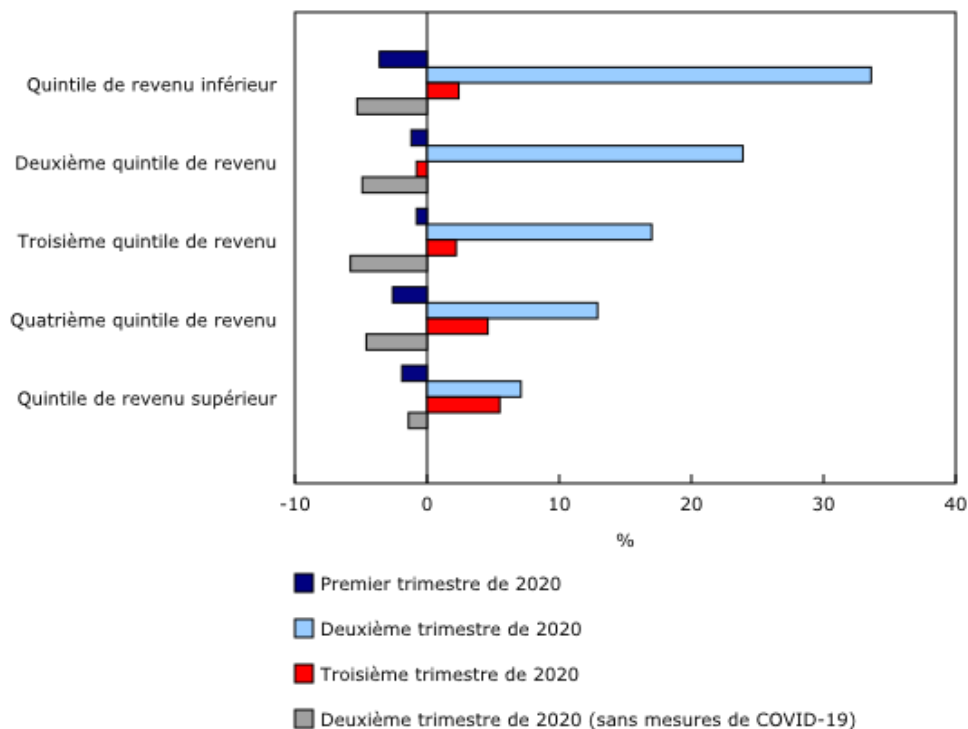
Earnings Quintiles	1985	2015	Top Percentiles	1985	2015
Quintile 1	4.15	4.34	Top 10%	24.97	29.48
Quintile 2	11.05	10.46	Top 5%	15.11	19.36
Quintile 3	17.88	16.16	Top 1%	5.21	7.98
Quintile 4	25.44	23.50	Top 0.5%	3.48	5.66
Quintile 5 (top 20%)	41.49	45.54	Top 0.1%	1.50	2.66
			Top 0.01%	0.46	0.86

### Annexe 5 : inégalités et concentration patrimoniales au Canada

Dans un rapport publié en juin 2020<sup>3</sup>, le Directeur Parlementaire du Budget (DPB) soulignait que le 1% des ménages les plus riches au Canada possédait plus de 25% de la richesse nette totale du pays, tandis que les 0,01% des ménages les plus riches possédaient quant à eux 5,6% du patrimoine total, soit 4,5 fois plus que les 4 derniers déciles de la distribution réunis. Les travaux récents du DPB ont par ailleurs permis d'enrichir les bases de données portant sur les patrimoines les plus importants du Canada ; ceux-ci sont en effet parfois difficiles à mesurer, en raison de la diversité des actifs qu'ils contiennent. Les précédentes enquêtes, menées par *Statistiques Canada* étaient auto-déclaratives, et le patrimoine maximum déclaré était de 27 M CAD (18,3 M €),

Ces observations alimentent par ailleurs les débats sur la politique fiscale fédérale, à travers des réflexions portant sur la fiscalité du revenu mais également l'éventuelle introduction d'une taxe pour les patrimoines les plus importants. L'introduction d'une taxe sur les plus hauts patrimoines fait l'objet de propositions fréquentes. Le DPB a notamment publié un rapport en juin 2021 sur la base d'une proposition du député Nathaniel Erskine-Smith (Parti Libéral), qui envisage la mise en place d'une taxe de 3% sur les patrimoines supérieurs à 10 M CAD (6,7 M €) et de 5% pour les patrimoines supérieurs à 20 M CAD (13,4 M €). Selon les estimations du DPB, la mise en place d'un tel instrument fiscal permettrait de collecter environ 44 Md CAD (29,8 Md€) de recettes fiscales supplémentaires sur 5 ans, après la prise en compte des réponses comportementales des ménages concernés.

### Annexe 6 : évolution du revenu disponible des ménages canadiens (par quintiles) au cours des trois premiers trimestres 2020 (StatCan)



<sup>3</sup> [RP-2021-007-S\\_en.pdf \(pbo-dpb.gc.ca\)](https://www.pbo-dpb.gc.ca/2021/07/2021-007-s-en.pdf)