

À propos de ce document

Établi en vertu de la *Loi de 2013 sur le directeur de la responsabilité financière*, le Bureau de la responsabilité financière (BRF) a pour mandat de fournir une analyse indépendante de la situation financière de la province, des tendances de l'économie provinciale et de toute autre question d'intérêt pour l'Assemblée législative de l'Ontario.

Le présent rapport a été préparé par Zohra Jamasi, Sabrina Afroz, Jay Park et Eklavya Jain, sous la supervision d'Edward Crummey et de Paul Lewis. Des évaluateurs externes ont commenté des versions précédentes de ce rapport. Cependant, la participation d'évaluateurs externes n'implique aucunement leur responsabilité en ce qui concerne le rapport final, laquelle repose entièrement sur le BRF.

Le contenu de ce rapport est fondé sur les données disponibles au 1^{er} février 2023. Les données utilisées dans ce rapport sont disponibles sur demande.

Conformément au mandat du BRF visant à fournir à l'Assemblée législative de l'Ontario une analyse économique et financière indépendante, ce rapport ne renferme aucune recommandation.



Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario
2, rue Bloor Ouest, bureau 900, Toronto (Ontario) M4W 3E2 | fao-on.org | info@fao-on.org | 416-644-0702
Ce document est également disponible en format accessible et peut être téléchargé au format PDF depuis notre site web.

ISBN 978-1-4868-7125-4

© Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2023

Table des matières

1. Objet et portée du rapport	1
2. Résumé	2
3. Activité des femmes sur le marché du travail en Ontario	5
4. Résultats des femmes sur le marché du travail	10
5. Impacts potentiels des services de garde à 10 \$ par jour en Ontario	20
6. Annexe	32



1. Objet et portée du rapport

Ce rapport se penche sur les tendances historiques relatives à l'activité des femmes sur le marché du travail en Ontario et aux résultats qu'elles y obtiennent, puis compare la situation des femmes par rapport à celle des hommes. Malgré les initiatives et les politiques gouvernementales mises en place pour faire progresser l'égalité entre les sexes, il demeure de grands écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leur activité sur le marché du travail et ce qui en résulte. Il est important d'analyser ces disparités afin d'évaluer dans quelle mesure chacun a une chance égale de participer au marché du travail de l'Ontario et d'en tirer des avantages économiques équivalents pour un travail équivalent, peu importe leur sexe.

Ce sujet comporte de nombreuses questions interreliées, comme la pénalité liée à la maternité, à laquelle les femmes font face après avoir eu des enfants. Cette réalité se constate en observant la différence sur le marché du travail entre les résultats obtenus par les mères par rapport à ceux des femmes sans jeunes enfants. Comprendre cette pénalité et ses impacts quantifiables sur les femmes ayant de jeunes enfants constitue un élément important dans l'évaluation des politiques d'équité entre les sexes, comme les services subventionnés de garde d'enfants.

Les différentes sources de données publiques et personnalisées de Statistique Canada utilisées dans ce rapport sont énumérées et décrites en annexe. Il est à noter que ces sources de données s'appuient sur les deux principales classifications du sexe à la naissance de Statistique Canada : le sexe masculin et le sexe féminin, qui ne comprennent pas d'options transgenre ou non binaire¹.

Le BRF est ouvert à recevoir tous commentaires sur ce rapport ainsi que toutes suggestions d'études connexes pour le futur.

¹ Statistique Canada a mis à jour le recensement de 2021 pour inclure une question autodéclarée sur le genre. Le Canada est le premier pays à le faire. Voir : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.htm>.

2. Résumé

Ce rapport analyse les tendances du marché du travail pour les femmes en Ontario, plus particulièrement sur la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes, leurs gains et leurs accès aux possibilités ainsi qu'entre les mères et les femmes sans jeunes enfants. Il explore également les répercussions potentielles sur le marché du travail des services de garde à 10 \$ par jour en Ontario.

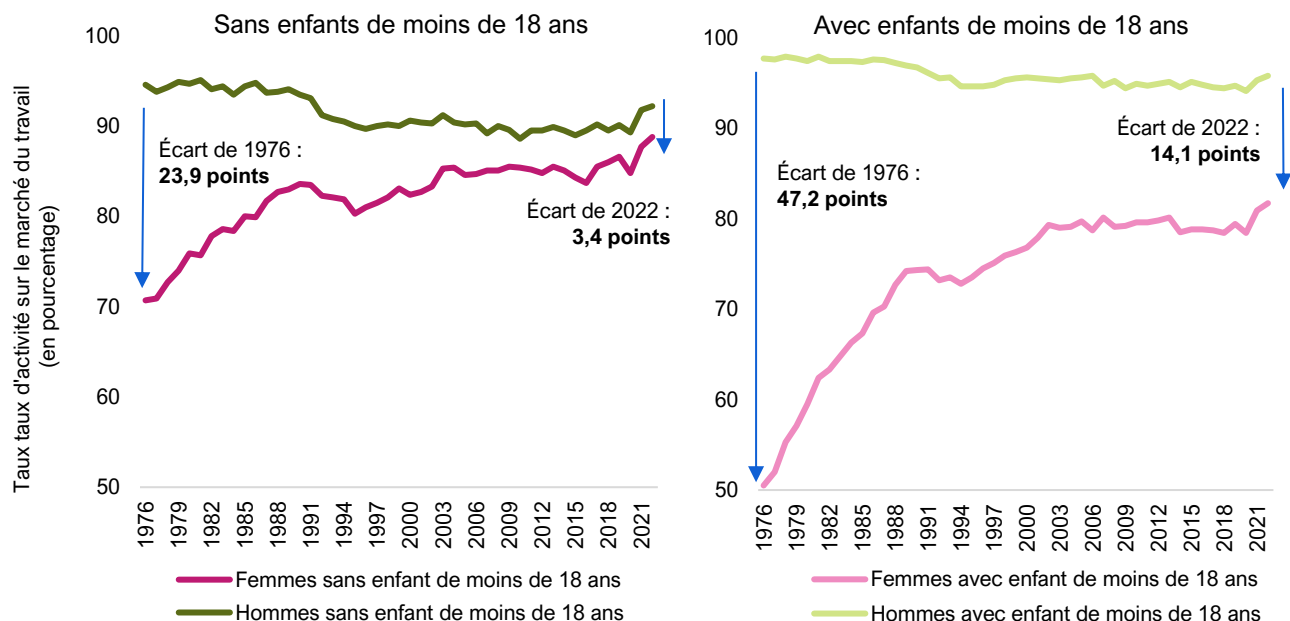
Participation des femmes au marché du travail en Ontario

L'activité sur le marché du travail représente la proportion de la population qui fait partie du marché du travail, qu'elle soit à l'emploi ou au chômage en recherche active d'emploi. Depuis le milieu des années 1970, l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes dans l'ensemble du marché du travail s'est amenuisé. Il existe toujours de grandes disparités entre les travailleuses et les travailleurs du groupe démographique principal (25 à 54 ans) ainsi qu'entre celles et ceux du groupe plus âgé (55 ans et plus). Par exemple, les femmes de 35 à 39 ans avaient un taux d'activité sur le marché du travail inférieur de près de 10 points de pourcentage à celui des hommes du même âge en 2022.

La parentalité influence fortement l'activité sur le marché du travail. Alors que l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail des hommes et des femmes sans jeunes enfants a considérablement diminué au fil du temps, celui entre les mères et les pères ayant de jeunes enfants est beaucoup plus large et ne s'est pas amenuisé en près de deux décennies. En 2022, le taux d'activité de ces mères était inférieur de 14,1 points de pourcentage à celui des pères, soit plus de quatre fois l'écart entre les hommes et les femmes pour les travailleurs sans jeunes enfants.

Figure 2.1

L'écart entre les sexes en matière d'activité sur le marché du travail est presque nul pour les personnes sans enfants, mais demeure important pour les parents



Remarque : l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail est indiqué pour le groupe d'âge principal (25-54 ans). Le présent rapport fait référence aux hommes et aux femmes sans enfants de moins de 18 ans dans leur ménage, en tant que non-mères et non-pères.

Source : Statistique Canada et BRF.

Résultats sur le marché du travail pour les femmes

Les femmes ontariennes continuent de connaître des disparités salariales. Le ratio entre les salaires des hommes et des femmes, une mesure du salaire horaire d'une femme par rapport à son homologue masculin, ne s'est pas amélioré en Ontario au cours de la dernière décennie, oscillant autour de 0,87 \$. Cela signifie qu'une travailleuse gagne 87 cents pour chaque dollar gagné par un homme. L'écart entre les salaires des hommes et des femmes persiste dans tous les groupes d'âge et dans toutes les grandes catégories d'emploi.

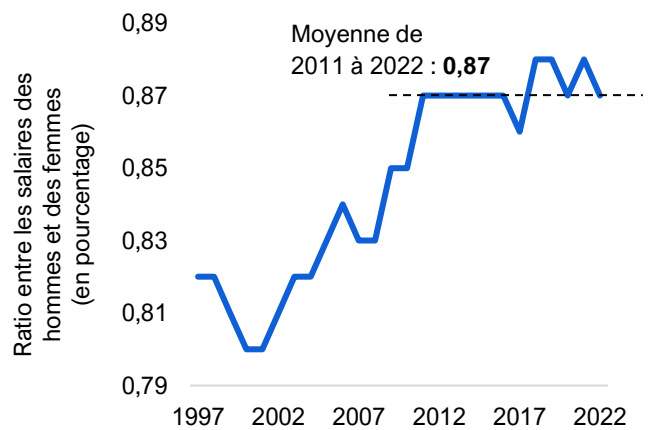
Alors qu'une partie de l'écart global entre les salaires des hommes et des femmes s'explique par la composition des emplois occupés par les femmes, le BRF estime que cela ne représente que 2 cents sur les 13 cents de cet écart. Les 11 cents restants

relèvent de l'inégalité salariale au sein des emplois. Bien que difficile à quantifier, elle pourrait être due à la discrimination salariale fondée sur le sexe ou à la sélection d'un travail moins exigeant, plus flexible par les femmes afin de le concilier à leurs responsabilités familiales ou en matière de soins, entre autres facteurs.

En plus de cette disparité salariale, les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans les emplois à temps partiel et sont sous-représentées dans les postes de direction (bien qu'elles aient surpassé les hommes en matière de niveau de scolarité). Certaines femmes sont confrontées, à court terme, à une « pénalité liée à la maternité » sur leurs gains. En ayant recours à de nouvelles données pour les mères ontariennes dans deux cohortes (2003 et 2014), le BRF constate qu'après avoir eu un enfant, elles mettent jusqu'à quatre ans pour revenir au niveau de gains d'avant leur maternité.

Figure 2.2

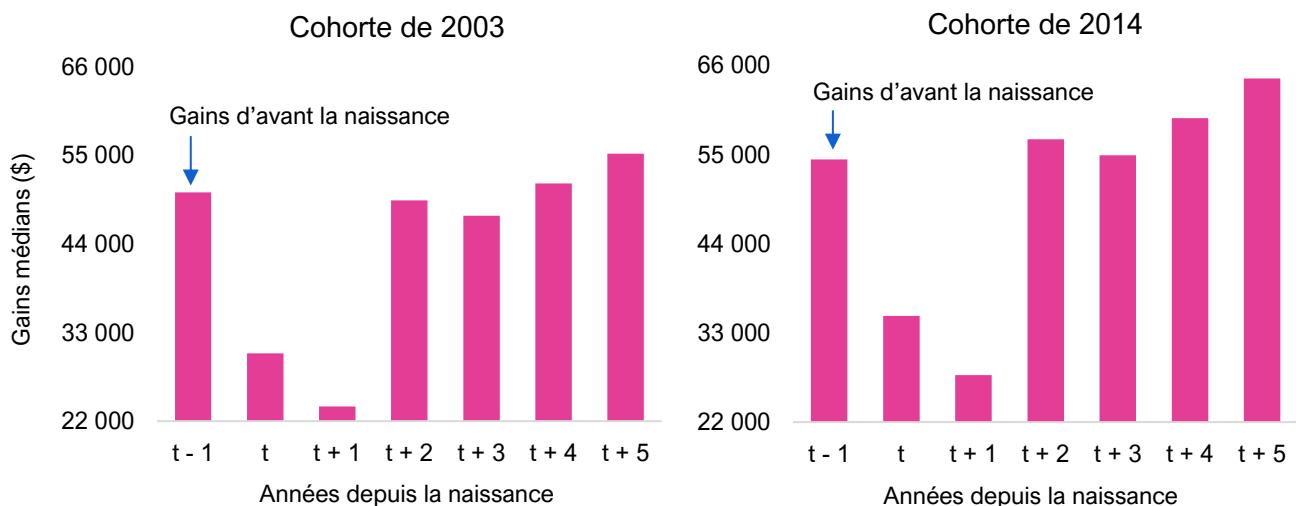
Globalement, le ratio entre les salaires des hommes et des femmes ne s'est pas amélioré depuis 10 ans



Source : Statistique Canada et BRF.

Figure 2.3

Les mères en Ontario connaissent une baisse de gains pouvant aller jusqu'à 4 ans après la maternité



Remarque : « t » représente l'année de l'accouchement.

Source : Statistique Canada et BRF.

Impacts potentiels des services de garde à 10 \$ par jour en Ontario

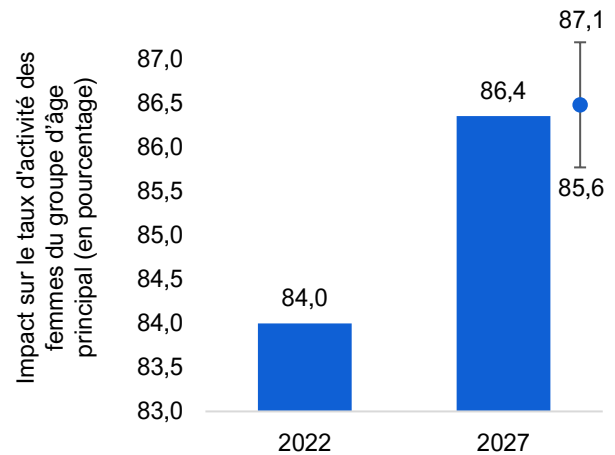
En 2021, l'Ontario et le gouvernement fédéral ont signé l'accord sur la petite enfance et la garde de jeunes enfants. Les fournisseurs de services de garde participants devaient réduire les tarifs de garde d'enfants de moins de 6 ans de 50 % par rapport aux niveaux de 2019 d'ici la fin de décembre 2022, ainsi qu'offrir des services à un tarif moyen de 10 \$ par jour, d'ici septembre 2025.

Bien qu'on ne puisse affirmer que les services subventionnés de garde d'enfants amélioreront le profil de gains à court terme des mères après la maternité, il est probable qu'ils amélioreront l'activité des femmes sur le marché du travail, en se basant sur les expériences observées ailleurs. En supposant que les objectifs énoncés dans cet accord bilatéral entre l'Ontario et le gouvernement fédéral soient atteints, le BRF estime que la subvention des tarifs des services de garde d'enfants en Ontario pourrait faire passer le taux d'activité des femmes de 84 % en 2022, à une fourchette de 85,6 à 87,1 % d'ici 2027. Cette mesure ferait augmenter la main-d'œuvre de l'Ontario de 50 900 à 98 600 femmes de plus.

Cependant, le programme des services de garde d'enfants à 10 \$ par jour en Ontario présente plusieurs défis importants. Notamment, un financement insuffisant, un manque de places en garderie, une pénurie d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance qualifiés ou toute modification future des prestations de congé parental qui limiterait les impacts positifs potentiels sur l'activité des femmes dans le marché du travail.

Figure 2-4

Les services de garde d'enfants à 10 \$ par jour feront augmenter l'activité des femmes de l'Ontario sur le marché du travail



Source : Statistique Canada et BRF.

3. Activité des femmes sur le marché du travail en Ontario

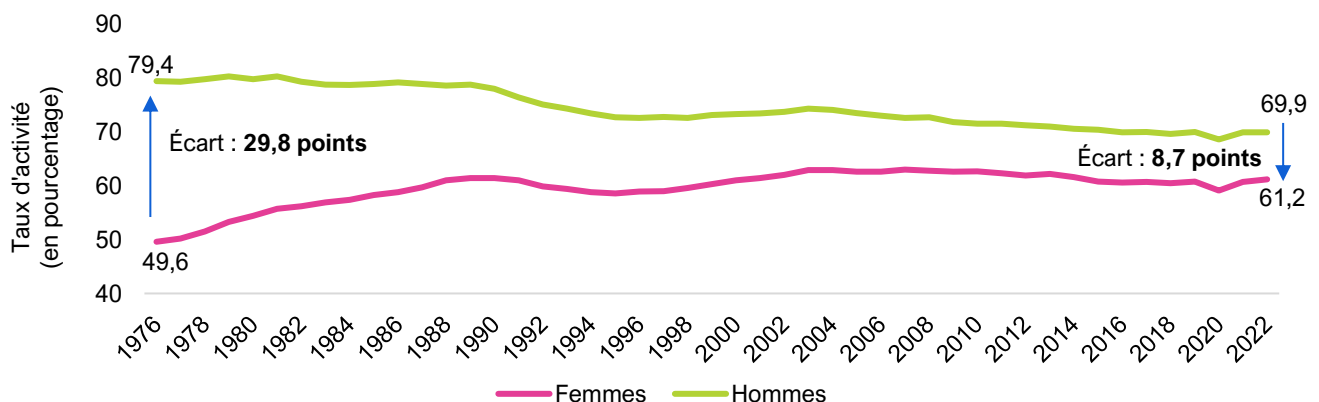
Ce chapitre décrit la manière dont l'activité des femmes sur le marché du travail en Ontario a évolué au fil du temps. Le chapitre montre comment l'activité sur le marché du travail des femmes continue d'être inférieure à celle des hommes, et comment cet écart s'accroît avec l'âge. Cependant, chez les femmes ayant un niveau de scolarité plus élevé, l'écart en matière d'activité sur le marché du travail est plus faible. En particulier, le maintien sur le marché du travail est de manière persistante beaucoup plus faible chez les mères que les pères et les non-mères, en raison du temps consacré aux soins des enfants en bas âge.

L'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté, mais affiche un retard persistant par rapport à celle des hommes

Au cours des 45 dernières années, une proportion de la population féminine croissant de manière soutenue s'est jointe à la population active sur le marché du travail en Ontario, notamment dans la tranche d'âge principale de travailleuses (25 à 54 ans). Cela a fait augmenter le taux d'activité des femmes sur le marché du travail pour le faire passer de 49,6 % en 1976 à 61,2 % en 2022. Cette augmentation était plus importante que la diminution du nombre de travailleurs masculins (9,5 points de pourcentage)² au cours de la même période. Par conséquent, l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail chez les hommes et les femmes en Ontario s'est considérablement réduit, passant de 29,8 points de pourcentage en 1976 à 8,7 points de pourcentage en 2022, ce qui est similaire à ce que l'on constate dans les autres provinces canadiennes. Cependant, cette réduction n'est pas survenue de manière uniforme dans le temps, puisque très peu de progrès ont été réalisés lors des 20 dernières années.

Figure 3.1

Réduction de l'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes



Source : Statistique Canada et BRF.

Remarque : les taux d'activité sur le marché du travail indiqués sont ceux des personnes de 15 ans et plus.

² Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce déclin, incluant le retrait du marché du travail du secteur manufacturier et le développement du secteur des services, le déclin du taux de scolarité chez les hommes, le report de l'âge de fondation d'une famille et le vieillissement de la population.

De nombreux facteurs ont contribué à cette hausse de l'activité des femmes au sein de la main-d'œuvre en Ontario, incluant l'évolution des attitudes culturelles et des perceptions à l'égard des femmes au travail, l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, les changements des conditions du marché du travail, comme les plus grandes possibilités d'emploi dans le secteur des services, la plus grande souplesse des conditions de travail et l'augmentation du soutien gouvernemental par l'entremise de politiques favorables à la conciliation travail-famille³.

L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'activité sur le marché du travail varie selon l'âge et le niveau de scolarité

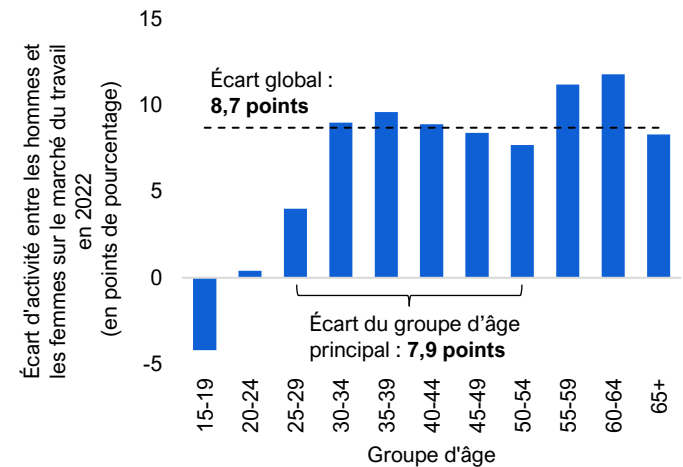
Tandis que l'écart global entre les taux d'activité des hommes et des femmes sur le marché du travail a diminué au cours des années, certains groupes de travailleuses sont encore largement sous-représentés comparativement à leurs homologues masculins dans des situations similaires.

De tous les groupes d'âge, l'écart relatif au taux d'activité sur le marché du travail est le plus faible pour les jeunes femmes. Par exemple, en 2022 les taux d'activité des adolescentes (15 à 19 ans) sur le marché du travail étaient plus élevés que ceux de leurs homologues masculins, alors que les taux correspondants pour les jeunes travailleurs (20 à 24 ans) étaient pratiquement identiques. Par opposition, l'écart relatif au taux d'activité concernant les femmes plus âgées était beaucoup plus marqué, en particulier pour le groupe des 55 à 64 ans.

Dans l'ensemble, l'écart relatif au taux d'activité au sein du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) se situait à 7,9 points de pourcentage en 2022. Dans le groupe d'âge principal, l'écart était maximal pour les femmes de 35 à 39 ans, étant donné que bon nombre d'entre elles élèvent des enfants en bas âge, et s'élevait à 9,6 points de pourcentage de moins que les hommes. L'écart entre les taux d'activité diminue pour passer à 7,7 points de pourcentage chez les femmes âgées de 50 à 54 ans.

Figure 3.2

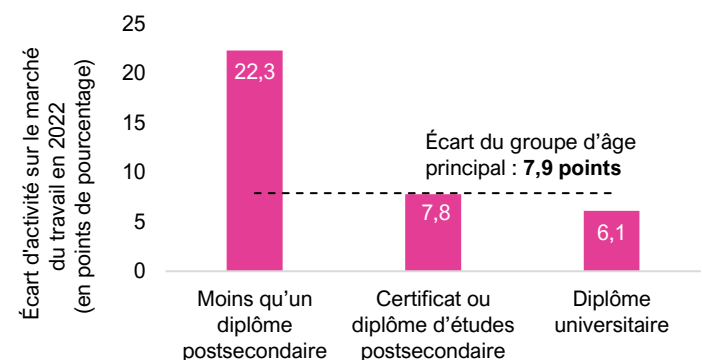
Les femmes plus âgées sont moins actives sur le marché du travail



Source : Statistique Canada et BRF.

Figure 3.3

Les femmes qui n'ont pas de diplôme d'études postsecondaires sont significativement moins actives sur le marché du travail que les hommes



Remarque : l'écart du taux d'activité sur le marché du travail est indiqué pour le groupe d'âge principal (25 à 54 ans).

Source : Statistique Canada et BRF.

³ Voir le document intitulé [L'essor de la famille à deux revenus avec enfants, 2016](#), Statistique Canada pour plus de détails.

La différence d'activité sur le marché du travail dans le groupe d'âge principal est aussi plus marquée chez les femmes moins scolarisées. Le taux d'activité sur le marché du travail des femmes n'ayant pas fait d'études postsecondaires était de 56,7 % en 2022, ce qui est nettement plus bas que le taux de leurs homologues masculins ayant le même niveau d'éducation, qui se situait à 79,1 %. Une telle différence de 22,3 points de pourcentage équivaut à plus de trois fois l'écart pour les femmes détenant un diplôme universitaire. Cette tendance n'est pas particulière à l'Ontario, puisqu'elle est observée dans plusieurs pays de l'OCDE⁴. La corrélation positive entre de plus hauts niveaux d'éducation et de meilleurs salaires met en évidence le fait que les femmes moins scolarisées sont également désavantagées en matière de gains d'emploi, comparativement aux hommes et aux femmes ayant un plus haut niveau de scolarité.

L'écart entre les sexes en matière d'activité sur le marché du travail est presque nul pour les personnes sans enfants, mais reste plus grand dans le cas des parents

La décision personnelle de ne pas chercher d'emploi et de ne pas joindre les rangs du marché du travail peut découler de considérations volontaires ou involontaires. Les raisons involontaires de ne pas intégrer le marché de l'emploi varient selon le sexe. Dans une perspective historique, un pourcentage considérablement plus élevé de femmes qui ont quitté le marché du travail contre leur gré ont fait ce choix pour des raisons de responsabilités personnelles et familiales, incluant les grossesses, comparativement à leurs homologues masculins. En 2022, près de 39 % des femmes du groupe d'âge principal (qui représente 17 600 femmes) qui ont déclaré désirer travailler, mais ne pas avoir cherché d'emploi, ont invoqué leurs responsabilités personnelles et familiales, soit plus du double que la proportion des hommes (18 %)⁵.

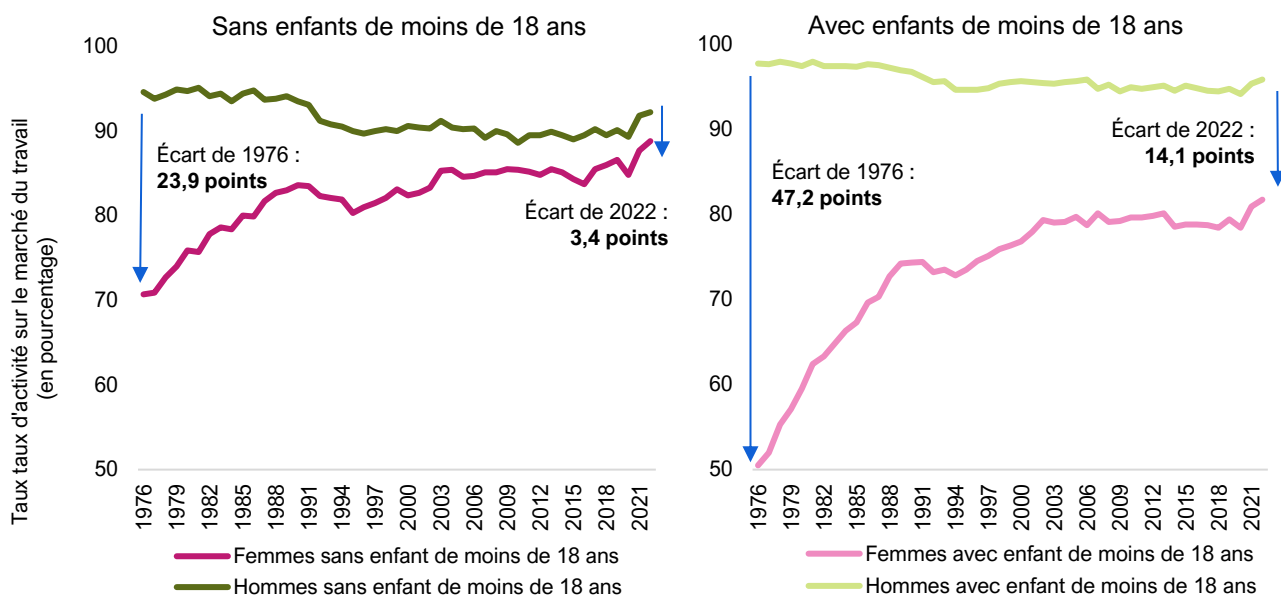
La naissance d'un enfant a un effet plus important sur l'activité des femmes dans le marché du travail que chez les hommes. Au fil du temps, l'écart en matière d'activité sur le marché du travail pour les hommes et femmes en âge de travailler du groupe d'âge principal sans enfant de moins de 18 ans s'est considérablement rétréci au fil des années, passant de 23,9 points de pourcentage en 1976 à seulement 3,4 points de pourcentage en 2022. Cependant, l'écart entre les mères et les pères qui ont des enfants de moins de 18 ans demeure beaucoup plus prononcé et ne s'est pas amélioré en près de deux décennies. En 2022, l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail des mères et des pères du groupe d'âge principal était de 14,1 points de pourcentage, soit plus de quatre fois l'écart observé entre les travailleurs et travailleuses sans enfant de moins de 18 ans.

⁴ Voir le rapport de l'OCDE : [OECD report: Women with low levels of education face a double disadvantage in the labour market.](#)

⁵ Statistique Canada , [Tableau 14-10-0128-2001 Raisons pour ne pas chercher d'emploi.](#)

Figure 3.4

L'écart entre les taux d'activité est presque nul pour les personnes sans enfants, mais demeure important pour les parents



Remarque : l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail est indiqué pour le groupe d'âge principal (25 à 54 ans). Le présent rapport fait référence aux hommes et aux femmes sans enfants de moins de 18 ans dans leur ménage, en tant que non-mères et non-pères.

Source : Statistique Canada et BRF.

L'activité sur le marché du travail des mères demeure de manière persistante largement en deçà de celle des non-mères. Après une augmentation rapide à partir de la fin des années 1970, le taux d'activité des mères sur le marché du travail n'a guère bougé depuis le début des années 2000, atteignant 81,7 % en 2022. Par opposition, les femmes sans enfant de moins de 18 ans ont connu une augmentation soutenue de leur activité sur le marché du travail durant les quatre dernières décennies, atteignant un pic de 88,8 % en 2022.

Réciproquement en Ontario, les pères d'enfants de moins de 18 ans ont continuellement présenté de forts taux d'activité sur le marché du travail comparativement aux hommes sans enfant. Cela indique que contrairement à la maternité, la paternité favorise le maintien sur le marché du travail, reflétant en partie les responsabilités financières liées au soutien de la famille.

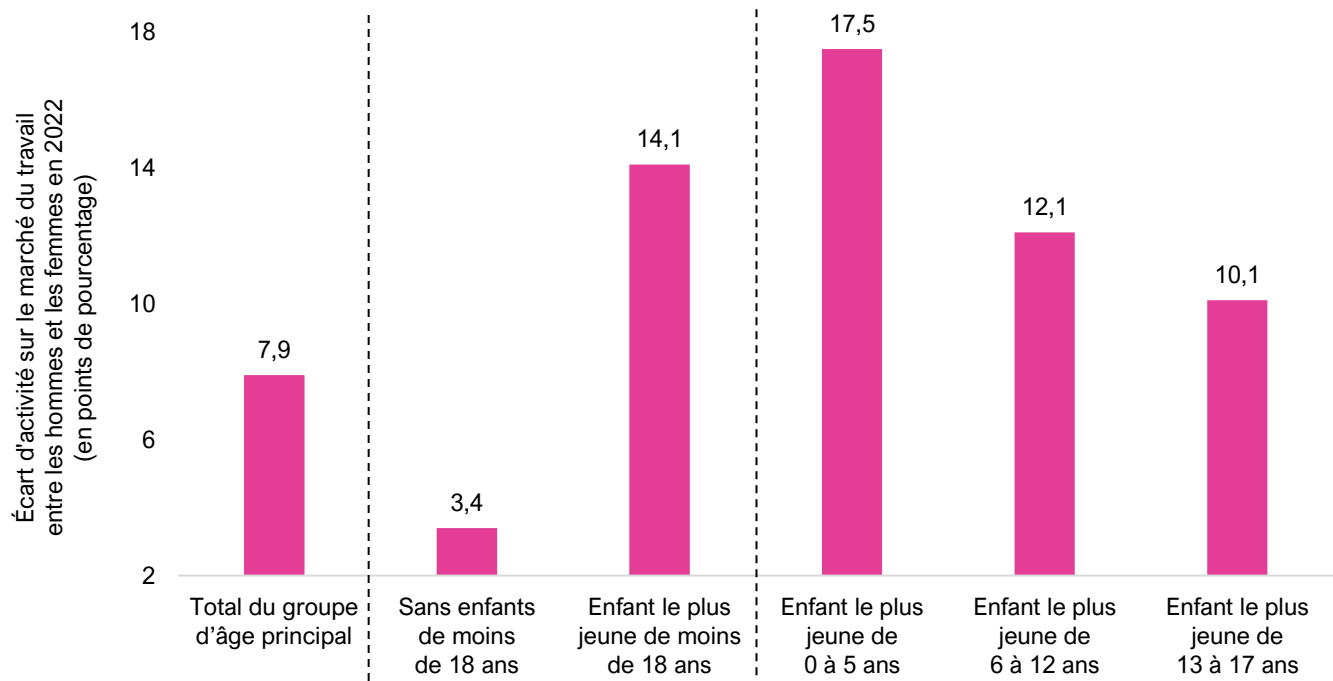
Les responsabilités personnelles et familiales, en particulier la maternité, expliquent en grande partie l'écart relatif à l'activité sur le marché du travail en 2022

Le taux d'activité significativement moins élevé des mères reflète les responsabilités liées au soin des enfants, qui tendent à être plus importantes pendant qu'un enfant est plus jeune, pour diminuer à mesure que ce dernier avance en âge. Par exemple, en 2022 l'activité des mères qui ont des enfants de 0 et 5 ans était moins élevée de 17,5 points de pourcentage que celle des hommes. Lorsque les enfants atteignent un âge de 13 à 17 ans, l'activité des mères sur le marché du travail était 10,1 points de pourcentage inférieure à celle des pères.

Ces taux plus bas d'activité sur le marché du travail peuvent avoir une incidence sur la courbe des gains des mères comparativement à celle des femmes qui n'ont pas de jeunes enfants. De plus, le coût élevé des services de garde d'enfants et le manque de places en services de garde d'enfants en Ontario peuvent entraver significativement la capacité des mères de participer au marché du travail, comme nous le verrons plus loin dans le présent rapport.

Figure 3.5

Les responsabilités familiales et la maternité expliquent en grande partie l'écart en matière d'activité sur le marché du travail en 2022



Remarque : l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail est indiqué pour le groupe d'âge principal (25 à 54 ans).

Source : Statistique Canada et BRF.

4. Résultats des femmes sur le marché du travail

Le présent chapitre analyse comment l'écart entre les salaires des hommes et des femmes a évolué au fil du temps en Ontario. Bien qu'on ait constaté une amélioration générale en matière d'écart entre les salaires des hommes et des femmes de 2000 à 2010, aucune avancée n'est survenue au cours de la dernière décennie. Cet écart persiste dans tous les groupes d'âges, industries et métiers et est tributaire en partie de différences au chapitre du type de travail et de métier choisis par les femmes comparativement aux hommes. De plus, la maternité joue un rôle unique dans l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, en raison des pertes importantes de gains subies par les femmes après avoir donné naissance.

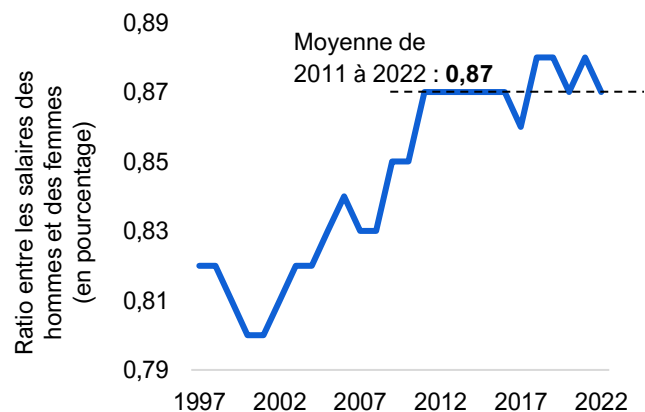
L'écart entre les salaires des hommes et des femmes : les femmes gagnent 87 cents pour chaque dollar gagné par un homme

En Ontario, les femmes ont touché un salaire horaire moyen⁶ de 30,57 \$ en 2022, tandis que les hommes ont gagné 35,26 \$, ce qui représente un écart salarial de 4,69 \$ (soit 13,3 % de moins). Cela signifie que les femmes ont gagné 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Ce ratio entre les salaires des hommes et des femmes⁷ s'est amélioré au fil du temps, alors que les gains des femmes augmentaient pour passer de 0,82 \$ en 1997 à 0,87 \$ par dollar gagné par les hommes en 2022. Plusieurs facteurs ont contribué à cette diminution de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, en particulier les changements de la répartition des hommes et des femmes dans les différents métiers, l'augmentation du niveau de scolarité des femmes et l'abaissement de la proportion des hommes détenant un emploi syndiqué, lesquels tendent à être mieux rémunérés⁸.

Cependant, après avoir connu une hausse constante de 1997 à 2010, le ratio entre les salaires des hommes et des femmes s'est stabilisé au cours de la dernière décennie. L'écart salarial actuel s'explique en partie par les différences dans la répartition des femmes et des hommes dans les métiers, et la plus grande prévalence du travail à temps partiel chez les femmes.

Figure 4.1

Le ratio entre les salaires des hommes et des femmes ne s'est pas amélioré depuis 10 ans



Remarque : Le ratio entre les salaires des hommes et des femmes est calculé comme le revenu moyen des femmes proportionnellement au revenu moyen des hommes, pour la population active âgée de 15 ans et plus qui travaille à temps plein ou à temps partiel.

Source : Statistique Canada et BRF.

⁶ Le salaire horaire moyen est généralement utilisé pour calculer l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, lequel mesure uniquement la rémunération liée à l'emploi. Cette mesure exclut les revenus de travail autonome liés au travail au noir et d'autres sources de rémunération comme la paie pour temps supplémentaire, les primes, les régimes de retraite, les options d'achat d'actions ainsi que les avantages sociaux médicaux et de dentisterie. Voir le document intitulé [Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique](#).

⁷ Le ratio entre les salaires des hommes et des femmes est la proportion des gains des hommes que représente les gains des femmes, pour la population active âgée de 15 ans et plus qui travaille à temps plein ou à temps partiel.

⁸ Voir le document intitulé [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#). Rapport, 2019. Statistique Canada.

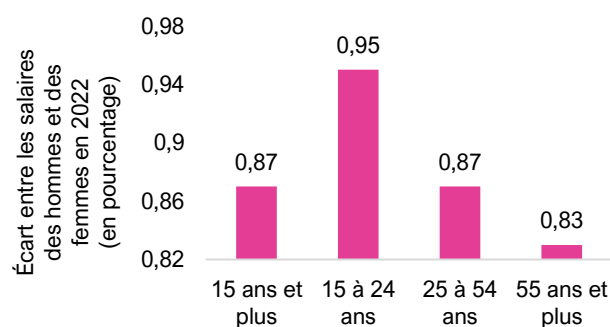
Cependant, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes demeure en grande partie inexpliqué et pourrait être dû aux différences en ce qui a trait à l'expérience professionnelle, au domaine d'études ou aux biais envers chaque sexe dans les milieux de travail⁹.

Les femmes de tous les groupes d'âge gagnent moins que les hommes

En Ontario, les différences salariales entre les sexes tendent à augmenter avec l'âge. Parmi les principaux groupes d'âge, ce sont les jeunes femmes qui présentent le plus faible écart salarial comparativement à leurs homologues masculins. En 2022, les jeunes femmes de 15 à 24 ans ont touché 0,95 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes du même groupe d'âge. En revanche, les femmes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) ont uniquement touché 0,87 \$ comparativement aux travailleurs masculins du groupe d'âge principal, et les femmes plus âgées (55 ans et plus) ont gagné seulement 0,83 \$.

Figure 4.2

L'écart entre les salaires des hommes et des femmes persiste dans tous les groupes d'âge



Source : Statistique Canada et BRF.

L'écart salarial plus important pour les travailleuses plus âgées découle en partie de l'incidence des responsabilités familiales, lesquelles ont tendance à augmenter avec l'âge et sont généralement assumées par les femmes. Les femmes de la tranche d'âge principale sont plus susceptibles de quitter le marché du travail pour élever leurs enfants ou prendre en charge d'autres responsabilités familiales, ce qui entraîne des interruptions d'emploi à une période de leur carrière où leur implication professionnelle serait autrement maximale. Ces responsabilités peuvent nuire à la capacité des femmes à consacrer le nombre considérable d'heures de travail nécessaires, dans certains secteurs d'emploi, à l'obtention d'une promotion ou au développement des réseaux de contacts professionnels qui favorisent la progression vers des emplois plus rémunérateurs, ou encore facilitent la sélection d'emplois moins rémunérateurs, mais comportant moins d'heures de travail¹⁰.

Malgré les améliorations, les femmes continuent de gagner moins que les hommes dans toutes les grandes catégories d'emploi

Depuis 1997, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'est rétréci au sein de la plupart des grandes catégories de métiers. Les améliorations les plus importantes ont été constatées dans les domaines des richesses naturelles, de la gestion, de l'industrie manufacturière et de la santé. Cependant, certains de ces métiers emploient très peu de femmes. Par exemple, les emplois dans les richesses naturelles ont connu l'amélioration la plus importante (0,16 \$) de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes au cours des 25 dernières années, mais ce secteur représente uniquement 0,6 % des emplois totaux occupés par les femmes en Ontario en 2022.

⁹ Voir *ibidem*.

¹⁰ Voir le document intitulé *The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data*.

Tableau 4.1
Les femmes gagnent moins que les hommes dans tous les grands secteurs d'emplois

Profession	Écart salarial entre les sexes		Changement : 1997-2022	Part de l'emploi des femmes (en pourcentage) 2022
	1997	2022		
Toutes les professions	0,82	0,87	0,05	100,0
Santé	0,93	0,99	0,06	12,6
Gestion	0,79	0,91	0,12	7,5
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	0,86	0,89	0,03	5,3
Art, culture, loisir et sport	0,83	0,88	0,05	3,0
Ventes et service	0,83	0,85	0,02	25,2
Affaires, finances et administration	0,82	0,84	0,02	23,7
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,67	0,84	0,16	0,6
Fabrication et services d'utilité publique	0,73	0,80	0,07	3,0
Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	0,80	0,79	-0,01	16,4
Métiers, transport, opération de machinerie et professions apparentées	0,77	0,78	0,01	2,7

Source : Statistique Canada et BRF.

Inversement, les métiers présentant une forte proportion de femmes tendaient à afficher des améliorations beaucoup plus modestes de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. Ces métiers comprennent les ventes et le service, les emplois non-cadres dans les affaires, la finance et l'administration, ainsi que les emplois dans les domaines de l'éducation, du droit et des services gouvernementaux.

L'écart entre les salaires des hommes et des femmes persiste dans toutes les grandes catégories d'emploi, et varie considérablement. En 2022, l'écart entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes allait de 0,99 pour les professions de la santé et 0,91 pour les emplois de gestionnaire (ce qui signifie que les femmes gagnent respectivement 99 et 91 cents pour chaque dollar touché par un homme), à un plancher de 0,78 pour les métiers manuels, le transport et l'opération d'équipements.

Non seulement les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes dans les mêmes grandes catégories d'emplois, mais elles sont surreprésentées dans les métiers moins payants et sous-représentées dans les emplois aux salaires les plus élevés. En 2022, près de 60 % des femmes occupaient des emplois à des salaires horaires moyens inférieurs à 32,94 \$, qui est le salaire horaire moyen, tous sexes confondus. En comparaison, 53 % des hommes gagnaient moins que le salaire horaire moyen.

Bien qu'une partie de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'expliquait par les types de métiers exercés par les femmes ayant un emploi, le BRF est d'avis que cela explique uniquement 2 % de l'écart salarial, alors que le 11 % d'écart restant est attribuable à l'inégalité salariale au sein des mêmes types d'emplois.

Le restant de cet écart entre les salaires des hommes et des femmes peut découler de nombreuses causes, incluant la discrimination salariale basée sur le sexe, la sélection des femmes dans des emplois moins exigeants ou plus flexibles compatibles avec les responsabilités familiales, ou des négociations salariales moins favorables¹¹. La section qui suit trace le portrait des autres facteurs qui contribuent aux différences salariales entre les sexes, incluant les obstacles aux promotions, la plus grande prévalence du travail à temps partiel, et les répercussions de la maternité sur les gains des mères.

¹¹ Voir Moyser, Melissa (2017). « [Les femmes et le travail rémunéré](#) ». Statistique Canada.

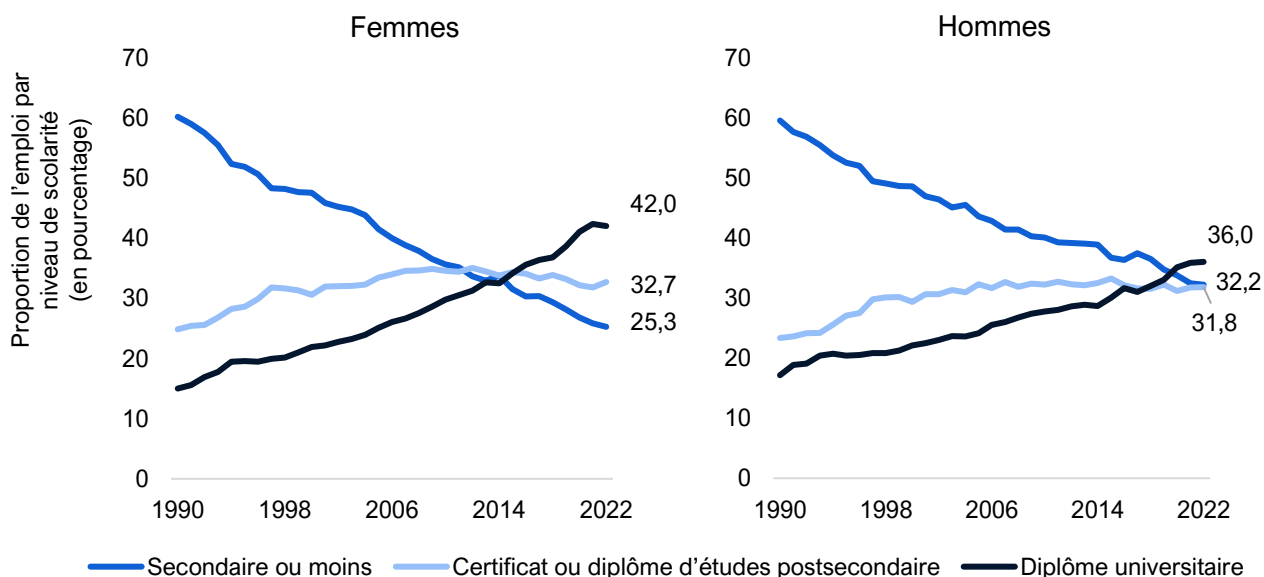
Des femmes plus éduquées se joignent au marché du travail, mais des obstacles à l'avancement professionnel et à de meilleurs salaires subsistent

Les femmes atteignent des niveaux d'éducation plus élevés, mais accusent encore un retard salarial par rapport aux hommes dans le secteur des STIM

Le niveau d'éducation de la population active en Ontario n'a cessé d'augmenter depuis 1990, et les femmes ont dépassé les hommes sur le plan du niveau de scolarité. Par exemple, de 1990 à 2022, le nombre d'employées qui détiennent un diplôme universitaire a plus que quadruplé, pendant que le taux de diplomation des hommes triplait. Par conséquent, en 2022 le bassin d'employées était plus scolarisé, dont 42 % d'entre elles détenant un diplôme universitaire, en comparaison avec 36 % pour les hommes. Réciproquement, 31,8 % des hommes ayant un emploi avaient un diplôme d'études secondaires, comparativement à 25,3 % pour les femmes.

Figure 4.3

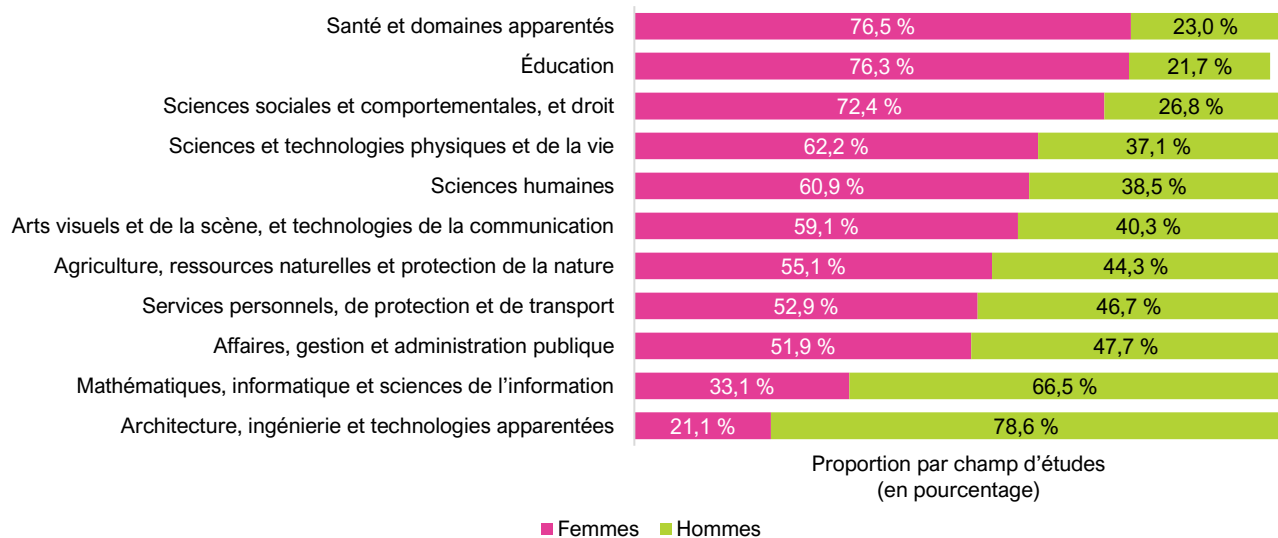
En Ontario, les femmes sont plus scolarisées que les hommes



Source : Statistique Canada et BRF.

Malgré que l'augmentation du niveau de scolarité a significativement augmenté chez les femmes, certaines différences clés dans les champs d'études choisis par les hommes et les femmes exercent une influence sur les gains potentiels en carrière. En 2020, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des sciences sociales et du comportement, ainsi que du droit, alors que les hommes étaient plus nombreux dans les secteurs de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), qui offrent potentiellement de bien meilleurs salaires¹².

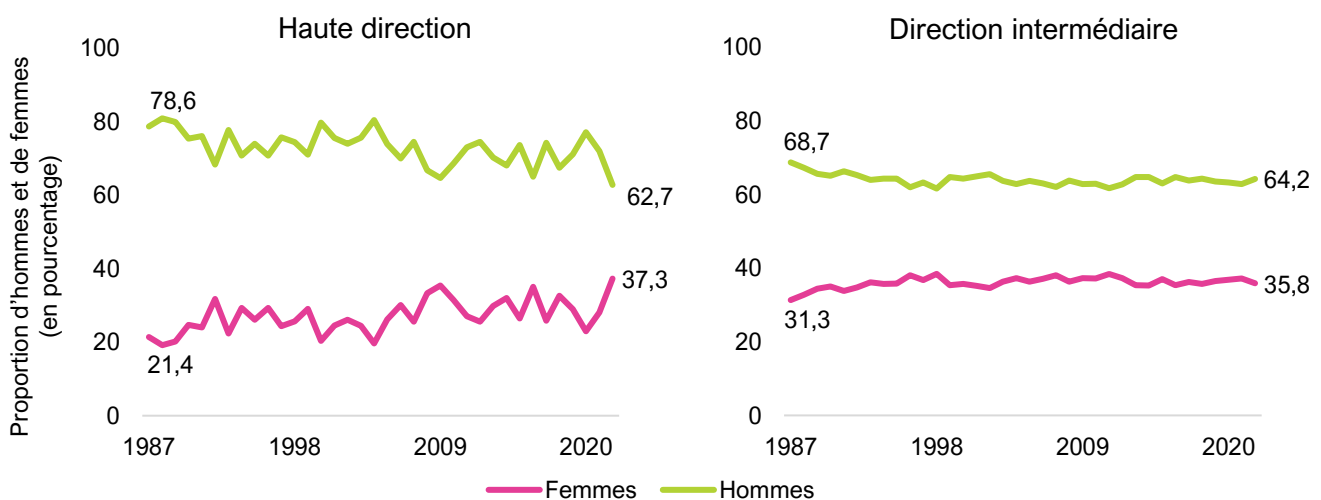
¹² Voir le document intitulé [Quels programmes de baccalauréat étaient associés aux plus hauts salaires avant la pandémie de COVID-19? Un regard sur les domaines d'études très détaillés](#) pour de plus amples détails.

Figure 4.4
Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'étudier dans le secteur des STIM


Remarque : La somme des nombres peut ne pas totaliser 100, puisqu'elle exclut la catégorie « sexe inconnu ». La proportion des emplois pour un groupe particulier correspond au nombre de personnes employées au sein de ce groupe exprimé en proportion de l'emploi total. Les estimations sont des pourcentages.
 Source : Statistique Canada et BRF.

Les femmes continuent à être sous-représentées dans les postes de gestionnaire à rémunération élevée

Les postes de gestionnaire ont tendance à comporter plus de responsabilités décisionnelles, qui s'accompagnent de salaires plus élevés. Depuis 1987, la plupart de ces postes ont été occupés par des hommes en Ontario. En 2022, les hommes occupaient 62,7 % des postes de cadre supérieur et 64,2 % des postes de cadre intermédiaire. Les femmes n'occupaient par conséquent que 37,3 % des postes de cadre supérieur et 35,8 % des postes de cadre intermédiaire.

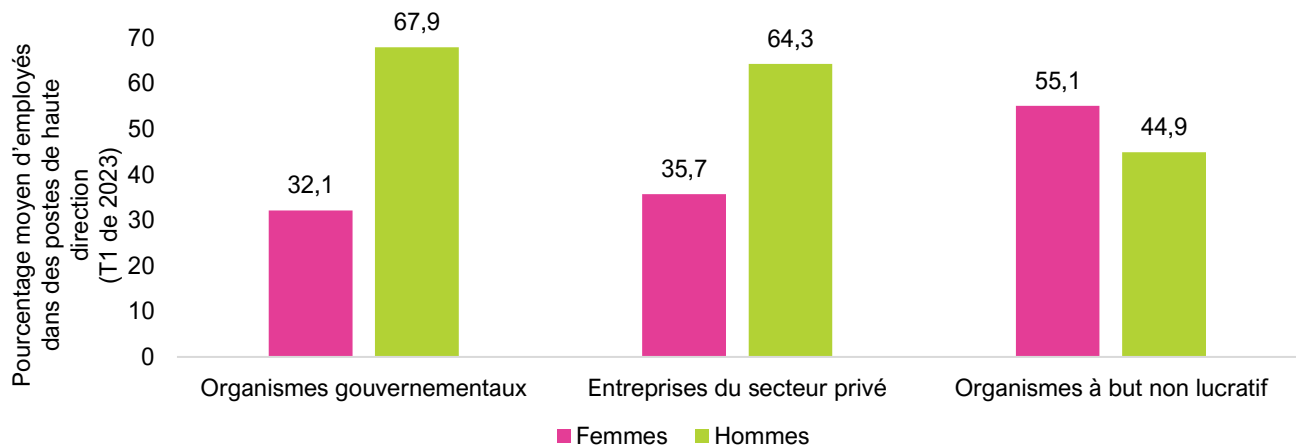
Figure 4.5
Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les postes de gestionnaire


Remarque : La proportion des emplois pour un groupe particulier correspond au nombre de personnes employées au sein de ce groupe exprimé en proportion de l'emploi total. Les estimations sont des pourcentages.
 Source : Statistique Canada et BRF.

En 2023, seuls les organismes sans but lucratif en Ontario ont indiqué avoir plus de postes de cadre supérieur occupés par des femmes (55,1 %) que par des hommes (44,9 %). Au sein des organismes gouvernementaux, 32,1 % des femmes occupaient des postes de cadre supérieur, comparativement à 67,9 % pour les hommes. Les entreprises privées n'avaient pour leur part qu'une représentation légèrement plus élevée des femmes (35,7 %) à des postes de cadre supérieur, comparativement à 64,3 % pour les hommes.

Figure 4.6

Seuls les organismes sans but lucratif ont une plus grande représentation des femmes à des postes de cadre supérieur



Source : Statistique Canada et BRF.

La représentation des femmes dans les postes de haute direction (tels que présidente, vice-présidente ou vice-présidente directrice) dans l'ensemble des entreprises privées en Ontario¹³ est encore moins élevée. En 2019, les hommes occupaient 75,6 % de ces postes, comparativement à seulement 24,4 % pour les femmes.

Dans les institutions d'enseignement en Ontario, les hommes dominent au chapitre des postes de professeur titulaire, détenant 39 % des postes les plus élevés, comparativement à 31 % pour les femmes. Cependant, une représentation plus équitable des femmes et des hommes se trouve dans les rangs des aides-professeurs et des professeurs associés¹⁴.

Tôt dans leur carrière, les femmes font face à des obstacles qui entravent leur progression à des postes décisionnels, par exemple en se faisant dépasser par un collègue masculin lors d'une occasion de promotion, reflétant une forme de discrimination au travail basée sur le sexe. Plus d'hommes que de femmes sont considérés pour les promotions à de hauts niveaux décisionnels, ce qui crée un écart que les femmes ne sont pas en mesure de combler lors du restant de leur carrière¹⁵. Des résultats récents suggèrent aussi l'existence de défis relatifs à la voie qui mène aux postes de cadre supérieur. En 2023, il y avait une diminution de 11,9 % du nombre de femmes en voie d'accéder à des postes de cadre supérieur, comparativement au taux de l'année précédente¹⁶. Ces barrières à la progression de la carrière contribuent fortement à renforcer l'écart entre les salaires des hommes et des femmes.

¹³ Cela inclut les sociétés d'état, les corporations cotées en bourse et les entreprises privées.

¹⁴ En 2021-202022, dans les postes d'aide-professeur, les hommes et les femmes occupaient environ la moitié des postes à plein temps. Pour les postes de professeur associé, les femmes occupaient 44 % des postes à plein temps, comparativement à 56 % pour les hommes. Voir le document de Statistique Canada [Tableau : 37-10-0144-2001](#).

¹⁵ Voir le document de McKinsey and Company intitulé [Women in the Workplace 2022](#).

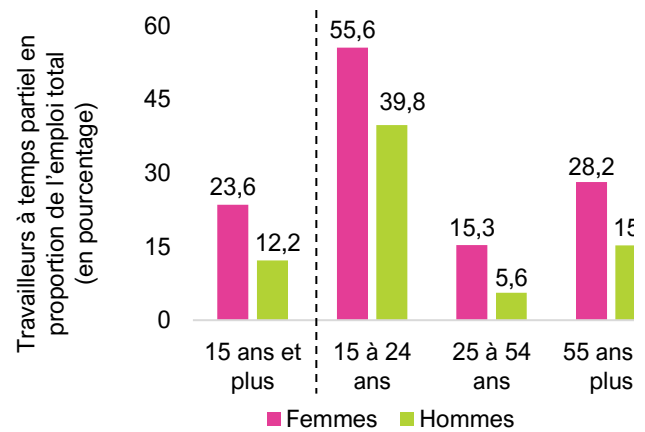
¹⁶ Voir le document intitulé [Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership 2023 de Projet prospérité](#).

Les femmes travaillent à temps partiel dans une proportion plus élevée

Historiquement, une plus grande proportion de femmes occupaient des emplois à temps partiel comparativement aux hommes. En 2022, 23,6 % des femmes occupaient des emplois à temps partiel, soit presque le double de la proportion des hommes (12,2 %). Dans tous les groupes d'âge, une plus grande proportion de femmes que d'hommes ont des emplois à temps partiel. Chez les jeunes travailleurs, plus de la moitié des femmes occupaient des emplois à temps partiel (55,6 %), soit bien plus que les hommes (39,8 %). Dans le groupe d'âge principal de personnes en âge de travailler, 15,3 % de toutes les employées travaillaient à temps partiel en 2022, soit trois fois plus fréquemment que les hommes (5,6 %). Un écart important est aussi observé dans la population active de 55 ans et plus, avec 28,2 % des travailleuses occupant des emplois à temps partiel, en comparaison de la proportion de 15,3 % constatée chez les hommes.

Figure 4.7

Une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel dans tous les groupes d'âge



Remarque : La proportion des emplois pour un groupe particulier correspond au nombre de personnes employées au sein de ce groupe exprimé en proportion de l'emploi total. Les estimations sont des pourcentages.

Source: Statistics Canada and FAO.

Parmi ces groupes d'âge, la décision des femmes d'exercer des emplois à temps partiel est fortement influencée par des raisons familiales, comparativement aux hommes. Par exemple, en 2022, 37,5 % des femmes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) ont choisi de travailler à temps partiel de façon à pouvoir s'occuper de leurs enfants ou pour d'autres raisons personnelles ou familiales. En revanche, seulement 12,6 % des hommes du groupe d'âge principal travaillant à temps partiel mentionnaient des raisons similaires pour leur choix de travailler à temps partiel, soit trois fois moins que les femmes. Même dans les groupes d'âge plus avancé, alors que les responsabilités de garde d'enfants diminuent, les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales, comme prodiguer des soins à un conjoint ou à des parents âgés. Il est plus difficile de décrocher une promotion à des postes de cadre qui offrent des salaires plus élevés lorsqu'on exerce un emploi à temps partiel, comparativement à quelqu'un qui travaille à temps plein, ce qui contribue à augmenter l'écart entre les gains des hommes et des femmes.

Les mères en Ontario subissent une pénalité pouvant aller à jusqu'à quatre années de gains après avoir donné naissance

La maternité entraîne souvent une diminution persistante des gains de la mère tout au long de sa carrière, et cette constatation est observée dans de nombreux pays. Par exemple au Danemark, pour la période allant de 1980 à 2013, les gains des femmes étaient de 20 % inférieurs à ceux des hommes en raison de la maternité. Le fait d'avoir des enfants expliquait environ 80 % de l'écart entre les gains des danois et des danoises¹⁷.

Des études canadiennes¹⁸ montrent également qu'il existe une « pénalité liée à la maternité » marquée pour les mères comparativement aux femmes qui n'ont pas eu d'enfant. La présente section analyse les gains médians de mères et de femmes sans enfant¹⁹ âgées de 30 à 39 ans pour deux cohortes distinctes d'Ontariennes qui ont accouché en 2003 et en 2014²⁰, ce qui donne la preuve d'une pénalité liée à la maternité dans la province.

¹⁷ Voir Klevnin et coll. (2019).

¹⁸ RBC, *Family Matters: the cost of having children on women's careers*, Zhang (2009), Zhang (2010).

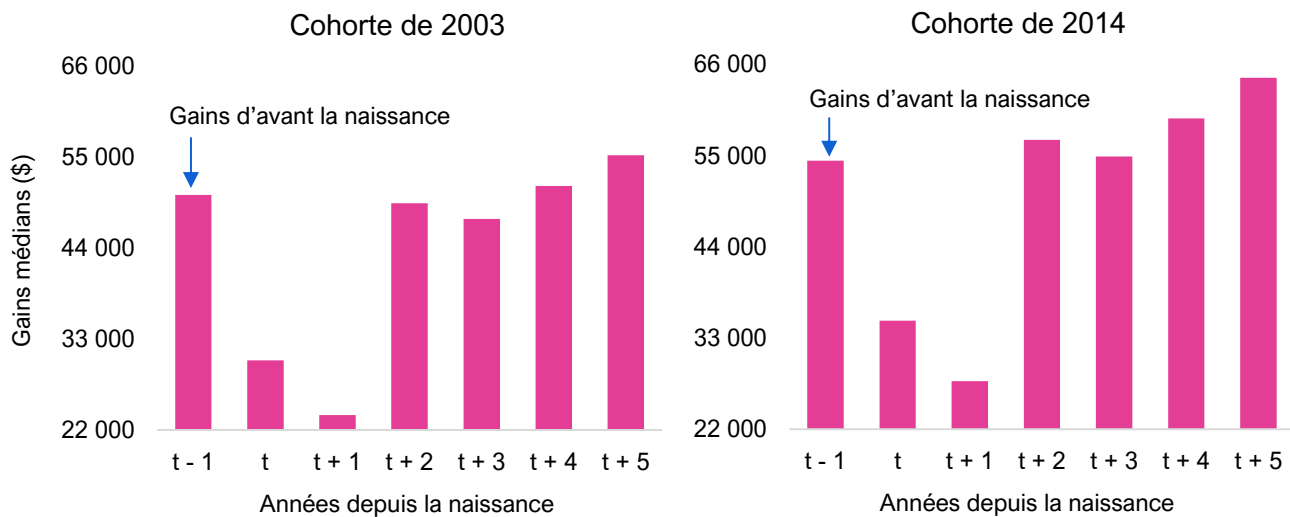
¹⁹ Dans ce rapport, le terme « non-mère » désigne les femmes qui n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans au sein de leur ménage.

²⁰ Il s'agit de sources de données personnalisées de Statistique Canada et l'approche suit celle de Zhang (2010). Voir l'annexe pour de plus amples détails.

Une diminution des gains des mères est attendue puisque celles-ci quittent de façon typique le marché du travail lorsqu'elles donnent naissance à un enfant, et qu'elles ont la possibilité de rester en congé parental pour une période d'une durée de 12 mois (congé parental de base) à 18 mois (congé parental prolongé)²¹. Selon l'analyse des gains des deux cohortes de femmes en Ontario qui ont eu un enfant en 2003 et en 2014, les mères subissent une baisse importante de leurs gains dans l'année de la naissance de leur enfant et l'année suivante. Les femmes qui ont eu un enfant en 2003 ont en moyenne vu leurs gains diminuer de 43 % l'année de la naissance de leur enfant, et de 53 % l'année suivante. Pour les femmes de la cohorte de 2014, la diminution des gains était similaire avec 35 % de réduction l'année de la naissance et 54 % l'année suivante.

Figure 4.8

Les mères ontariennes connaissent une baisse de gains pouvant aller jusqu'à 4 ans après l'accouchement



Remarque : « t » représente l'année de l'accouchement.
 Source : Statistique Canada et BRF.

Il est important de noter que lorsque les mères retournent sur le marché du travail après la naissance de leur enfant, cela peut prendre plusieurs années avant de recouvrer les gains qu'elles touchaient avant d'avoir donné naissance. Pour les femmes qui ont accouché en 2003, les gains médians ne sont pas revenus à leur niveau prénatal avant quatre ans. En comparaison, il a fallu seulement deux ans pour que la cohorte de 2014 retrouve des gains équivalents à ceux qui précédaient la naissance de leur enfant. Ces observations concordent avec les autres estimés des pertes de gains des mères canadiennes qui s'étalent sur une période d'environ cinq ans après la naissance²².

²¹ Le congé parental de base offre des prestations de 55% des gains tandis que pour le congé parental étendu, le taux des prestations est de 33%. Voir le document intitulé [Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi](#).

²² Voir le document intitulé [Family Matters: the cost of having children on women's careers](#).

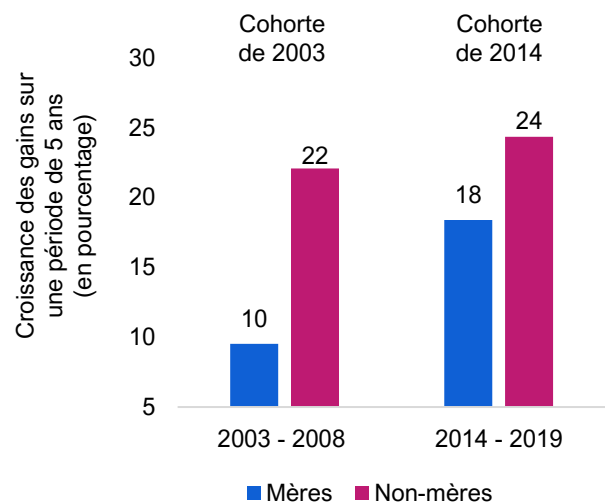
À ce titre, la cohorte de 2014 des mères en Ontario a montré une récupération plus vigoureuse des gains dans les années suivant la naissance, comparativement à la cohorte des mères de 2003. À la cinquième année suivant la naissance, les gains de la cohorte des mères de 2014 étaient en fait de 18 % supérieurs à ceux d'avant la naissance de leur enfant. En revanche, cinq ans après la naissance, les gains de la cohorte des mères de 2003 étaient uniquement 10 % plus élevés que ceux d'avant la naissance. Ces différences de la croissance des gains sur cinq ans peuvent avoir été influencées par le cycle économique. La crise économique mondiale de 2008 pourrait avoir frappé la cohorte de 2003, tandis que la cohorte de 2014 a connu une période de croissance économique soutenue. De plus, les garderies et jardins d'enfants à temps plein étaient pleinement disponibles en Ontario en 2014, ce qui peut avoir renforcé l'activité sur le marché du travail et les gains des mères.

Ces résultats contrastent avec la progression des gains chez les femmes sans enfant en Ontario. Pour la cohorte de 2003, les femmes sans enfant ont vu leurs gains augmenter de 22 % dans les cinq années suivantes, ce qui est plus du double de l'augmentation de 10 % des gains qu'a connu les mères. De façon similaire, les gains des femmes qui n'ont pas eu d'enfant en 2014 s'étaient bonifiés de 24 % dans les cinq années qui ont suivi, soit une augmentation supérieure aux 18 % qu'ont connu les mères qui ont eu un enfant cette même année.

La figure 4-10 souligne l'évolution sur une période de 10 ans des différences de gains entre les mères et les femmes sans enfant pour les deux cohortes. Durant la période de cinq ans précédant la naissance, les gains des mères étaient plus élevés que ceux des femmes qui n'ont pas eu d'enfant, et ce, par un facteur de 28 % dans le cas de la cohorte de 2003, et de 37 % pour la cohorte de 2014.

Figure 4.9

La croissance des gains des mères de l'Ontario tire de l'arrière par rapport à celle des femmes qui n'ont pas d'enfant



Source : Statistique Canada et BRF.

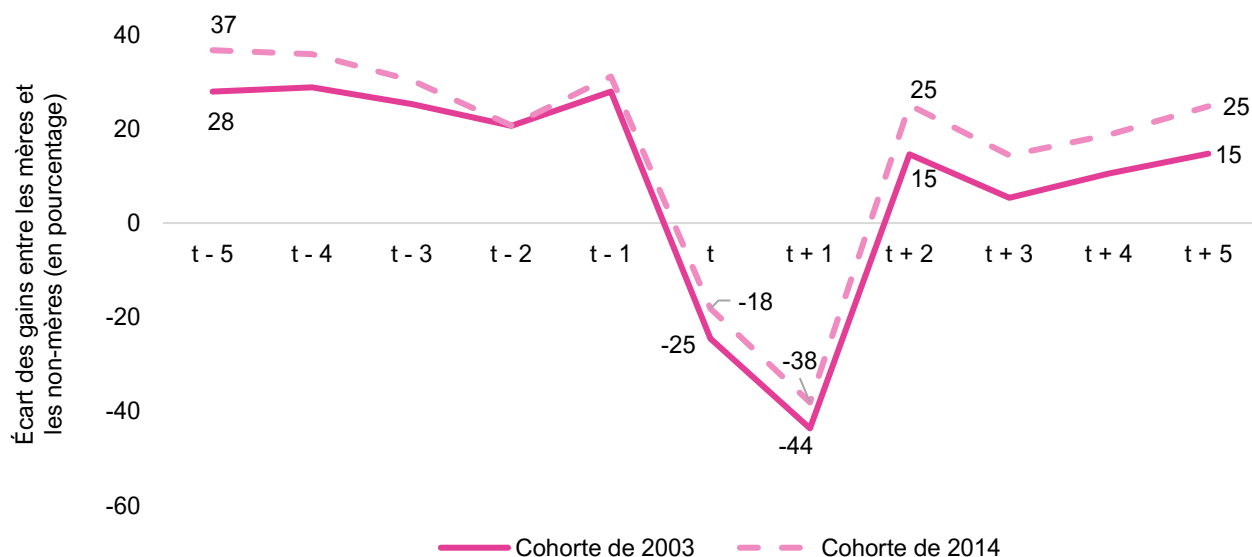
Durant l'année de la naissance et la suivante, les gains des mères ont diminué de façon marquée, atteignant un niveau nettement plus bas que celui des femmes sans enfant. L'année de la naissance, les gains médians des mères ont diminué de 18 à 25 % comparativement à celui des femmes sans enfant²³. Lors de l'année suivant celle de la naissance, les mères ont continué à présenter une diminution des gains, qui allait de 38 à 44 % de moins que celui des femmes sans enfant. Au fur et à mesure que les mères réintègrent le marché du travail, leurs gains surpassent de nouveau ceux des femmes sans enfant, mais à la cinquième année, cet avantage n'est pas aussi élevé que la différence avant la naissance²⁴.

²³ [Waldfoegel \(1998\)](#) rapporte que l'écart des gains entre les mères britanniques ou américaines et les femmes sans enfant peut atteindre 20%, [Ejrnaes and Kunze \(2004\)](#) mentionnent de leur côté une baisse de salaire de 10 à 20% pour les mères en Allemagne. Zhang (2009) a observé au Canada un écart des gains moyen de 12% entre les mères et les femmes sans enfant, qui augmente avec le nombre d'enfants. De plus, Zhang (2010) montre un écart des gains de 5 à 10% de la deuxième à la neuvième année après la naissance d'un enfant.

²⁴ Les gains médians des mères âgées de 30 à 39 ans sont plus élevés que ceux des femmes sans enfant avant l'année de la naissance. Ces résultats sont similaires à ceux de Zhang (2010), qui montrent que les gains moyens des mères étaient plus élevés que ceux des femmes sans enfant pour la cohorte de 1991 (voir la figure 1). Alors que l'on constate entre les études des différences entre les cohortes sélectionnées et entre les indicateurs spécifiques de gains (médiane vs moyenne), l'échantillonnage du BRF se concentre sur des mères plus âgées, dont le cheminement de carrière est vraisemblablement mieux engagé que celui des mères plus jeunes, et qui peuvent avoir accumulé une somme de capital humain relativement plus élevée.

Figure 4.10

Les mères ontariennes subissent une pénalité financière pendant les deux ans qui suivent la naissance



Remarque : « t » représente l'année de l'accouchement.
Source : Statistique Canada et BRF.

L'ampleur des pertes de gains des femmes qui ont eu un enfant dépend leur âge à l'accouchement, les mères plus âgées subissant une baisse des revenus modérée en comparaison des mères plus jeunes²⁵. Les mères canadiennes plus jeunes (moins de 30 ans) continuaient de subir une pénalité liée à la maternité pour une période pouvant aller jusqu'à neuf années après la naissance²⁶. Cependant, les mères un peu plus âgées (30 à 34 ans) ont connu une période de pénalité plus courte qui pouvait s'étaler jusqu'à cinq ans après la naissance.

Les femmes en Ontario ont des enfants à un âge de plus en plus avancé. L'âge moyen des femmes en Ontario qui donnent naissance à un premier enfant a augmenté pour passer de 28,4 ans en 1991 à 32,1 ans en 2021, ce qui est légèrement plus que la moyenne canadienne. Ce retard de la maternité pourrait découler du niveau de scolarité plus avancé de la mère, de même que d'une prise en compte de la pénalité liée à la maternité sur les gains. Le report à plus tard de la maternité signifierait que ces femmes sont plus solidement engagées dans le cheminement de leur carrière, en maintenant leur emploi plus longtemps et en touchant des gains plus élevés.

²⁵ Voir le document intitulé [Family Matters: the cost of having children on women's careers](#) et celui de Zhang (2010).

²⁶Ibidem.

5. Impacts potentiels des services de garde à 10 \$ par jour en Ontario

Le présent chapitre explore la manière dont l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants pancadien (ci-après l'Accord sur la garde des jeunes enfants) peut avoir une incidence sur l'activité sur le marché du travail des mères ontariennes. Ce chapitre compare également cette incidence à celle exercée sur les mères du Québec à la suite de la mise sur pied des services subventionnés de garde d'enfants en 1997.

Si les objectifs de l'Accord sur la garde des jeunes enfants sont atteints, le taux d'activité sur le marché du travail des Ontariennes du groupe d'âge principal pourrait passer de 84 % en 2022 à une fourchette allant de 85,6 % à 87,1 % d'ici 2027, toutes choses étant égales par ailleurs. Cependant, il existe plusieurs contraintes pour atteindre cet objectif, notamment un nombre adéquat de places dans les services de garde d'enfants et le financement adéquat des programmes, ainsi que les pénuries de personnel dans les services de garde d'enfants.

Le chapitre analyse également la manière dont l'Accord sur la garde des jeunes enfants pourrait avoir une incidence sur la trajectoire des gains à court terme des mères ontariennes en examinant le parcours des mères québécoises. Il appert que l'amélioration des services subventionnés de garde d'enfants du Québec a uniquement entraîné une amélioration modeste des gains des mères comparativement à l'Ontario. Les mères des deux provinces ont subi des pénalités liées à la maternité deux années avant que leurs gains d'avant la naissance soient rétablis. Cependant, cinq ans après avoir donné naissance, les mères du Québec ont gagné 23 % de plus qu'avant avoir donné naissance, soit davantage que l'augmentation de 18 % enregistrée par les mères de l'Ontario.

Les services de garde d'enfants en Ontario et l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants pancadien

Le budget fédéral de 2021 du gouvernement du Canada comportait un plan de financement d'un programme national de services de garde d'enfants qui visait à réduire de 50 % d'ici la fin de 2022 les tarifs de garde d'enfants par rapport au niveau de 2019, puis à abaisser à 10 \$ par jour les tarifs de toutes les places en garderie réglementées pour les enfants de moins de six ans d'ici 2026. En 2021 et en 2022, le gouvernement fédéral a signé des accords bilatéraux sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants avec l'ensemble des provinces et territoires. Ces accords décrivent les allocations régionales de financement et le nombre prévu de places en services de garde d'enfants ainsi que les emplois en éducation de la petite enfance qui seront créés.

Pour favoriser la mise en œuvre de ces accords, le budget fédéral de 2022 a affecté 30 milliards de dollars afin de financer les accords et a également affecté des montants additionnels de 625 \$ millions sur quatre ans, à compter de 2023-2024, à un fonds d'infrastructure pour l'apprentissage et la garde de jeunes enfants. La réussite des accords dépendra de la capacité des provinces et des territoires à atteindre les cibles fédérales contenues dans les accords²⁷.

²⁷ Voir le rapport du BRF intitulé [Ministère de l'Éducation : Examen du plan de dépenses](#).

Selon l'accord Canada-Ontario²⁸, il est prévu que la province recevra 10,2 milliards de dollars en fonds fédéraux sur une période de cinq ans. La province prévoit d'ajouter des fonds additionnels de 267 millions de dollars qui s'ajouteront aux montants du fédéral, pour totaliser 10,5 milliards de dollars sur cinq ans. On prévoit que le financement en Ontario pour les services de garde d'enfants de l'Ontario passera de 2,2 milliards de dollars en 2021-2022 à 6,5 milliards de dollars en 2027-2028, lorsque la province aura mis en place son nouveau programme de services de garde d'enfants à 10 \$ par jour²⁹. L'accord a deux principaux objectifs en ce qui concerne la fourniture de services de garde agréés pour les enfants de moins de 6 ans. Le premier de ces objectifs est d'abaisser le coût moyen des services de garde d'enfants à 10 \$ par jour, et le second objectif est de créer 71 000 nouvelles places en garderie agréées³⁰.

Mise en œuvre de l'Accord sur la garde de jeunes enfants en Ontario

Le gouvernement de l'Ontario finance les gestionnaires du système de services municipaux désignés par la *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance* afin d'assurer les services de garde d'enfants à l'échelle de la province. Les fournisseurs agréés de services de garde d'enfants offrent des places en garderie au prix courant sur le marché, moins tout montant issu des paiements de transfert de la province.

Aux termes de l'accord, les exploitants de services de garde agréés en Ontario peuvent recevoir un financement afin d'offrir des services à prix réduit aux familles ayant des enfants de moins de 6 ans qui déboursent plus de 12 \$ par jour en tarifs de services de garde d'enfants. Une fois que les fournisseurs admissibles se sont inscrits au programme, le financement est accordé directement aux gestionnaires des services municipaux, puis aux fournisseurs de services qui peuvent ainsi offrir des services de garde subventionnés. Pour les exploitants de services de garde d'enfants qui décident de ne pas participer, le financement gouvernemental pour la réduction des tarifs n'est pas offert, et les parents doivent continuer de s'acquitter des tarifs normaux des services de garde d'enfants.

Depuis le 1^{er} novembre 2022, 92 % des exploitants agréés se sont inscrits au programme³¹. La province a établi une approche par étapes pour les exploitants participants, laquelle réduit les tarifs de services de garde d'enfants de moins de 6 ans de 25 % en moyenne rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2022. À la fin de décembre 2022, les exploitants de services de garde d'enfants devaient réduire les tarifs de 50 % en moyenne, et offrir ultimement un tarif quotidien moyen de 10 \$ à partir de septembre 2025.

Table 5.1

Calendrier de réduction des tarifs de services de garde d'enfants en Ontario

Calendrier	Cible selon la politique	Coût estimé moyen pour un établissement agréé de services de garde, par jour
Mars 2022	Réduction de 25 % des tarifs	36 \$
Décembre 2022	Réduction additionnelle de 37 % des tarifs (réduction de 50 % des tarifs de 2020)	23 \$
Septembre 2024	Réduction non déterminée sur les tarifs	À déterminer
Septembre 2025	Cible de 10 \$ par jour	10 \$

Source : analyse par le BRF de l'Accord entre le Canada et l'Ontario sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada.

²⁸ Voir l'Accord entre le Canada et l'Ontario sur la petite enfance et la garde de jeunes enfants.

²⁹ Voir le rapport du BRF intitulé *Ministère de l'Éducation : Examen du plan de dépenses*.

³⁰ Ces cibles ont été établies en se basant sur la fin de l'année 2021. Toutefois, en partant de l'année de référence 2019, ces cibles sont plutôt une augmentation de 42 000 places à la fin de 2023 et de 86 000 places à la fin de 2026.

³¹ Voir le document intitulé *Rapport annuel sur le système de la petite enfance et des services de garde d'enfants de l'Ontario, 2022*.

Le budget fédéral de 2022 estime qu'une réduction de 50 % des tarifs de services de garde d'enfants permettrait d'économiser en moyenne 6 000 \$ par année par enfant relativement aux tarifs bruts payés en 2019, et on prévoit que les tarifs de 10 \$ par jour permettront d'économiser plus de 9 000 \$ par enfant³².

À la fin de l'année 2021, l'Ontario disposait de 304 246 places en services de garde agréés pour enfants de moins de 6 ans. De plus, l'accord inclut une cible de 71 000 nouvelles places en garderie agréée pour les enfants de moins de 6 ans d'ici 2026, laquelle, si elle atteinte, porterait le nombre total de places à 375 111 en 2026³³.

L'effet potentiel des services de garde d'enfants à 10 \$ sur l'activité des femmes dans le marché du travail

Le coût élevé des services de garde d'enfants en Ontario contribue à réduire le taux d'utilisation des services de garde d'enfants³⁴ ainsi que l'activité des femmes sur le marché du travail³⁵. En 2022, le taux d'utilisation des services de garde pour enfants de moins de six ans était de 39,3 % en Ontario, le plus bas de toutes les provinces du Canada³⁶. En comparaison, le programme subventionné de services de garde d'enfants du Québec présente le taux d'utilisation de ces services le plus élevé, soit 71,3 %³⁷. La faible utilisation des services de garde d'enfants contribue à réduire l'activité des femmes sur le marché du travail étant donné que les mères qui ont de jeunes enfants s'absentent du travail ou quittent leur emploi.

Un des objectifs de l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants pancanadien est d'augmenter l'activité sur le marché du travail des femmes avec enfants³⁸. Au Québec, à la suite de la mise en place des services subventionnés de garde d'enfants, l'implication des femmes sur le marché du travail s'est grandement améliorée. Le taux d'activité sur le marché du travail des mères du Québec qui ont des enfants de 0 à 5 ans est passé de 67 % en 1997 à 83 % en 2022.

Les sections suivantes évaluent l'impact potentiel de l'Accord sur la garde des jeunes enfants en Ontario de trois manières :

- en examinant l'expérience des mères québécoises après la mise en place des politiques de services subventionnés de garde d'enfants en 1997;
- en explorant les variations de l'activité sur le marché du travail des mères ontariennes en 2022 (la première année de l'accord);
- en estimant les impacts potentiels sur l'activité dans le marché du travail en se fondant sur l'expérience de nombreuses autres collectivités publiques qui ont mis en place des services subventionnés de garde d'enfants.

³² Voir le [Budget fédéral 2022](#).

³³ Voir le document du BRF intitulé [Ministère de l'Éducation : Examen du plan de dépenses](#).

³⁴ Selon l'enquête de Statistique Canada sur les modes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, 48% des familles ayant de jeunes enfants en Ontario ont indiqué que l'abordabilité était un obstacle dans la recherche de services de garde, et 17% ont mentionné ne pas avoir recours à de tels services en raison des coûts trop élevés. Voir le document intitulé [Enquête sur les modes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, 2022](#).

³⁵ Voir le document du BRF intitulé [Rapport sur les services de garde d'enfants en Ontario](#)

³⁶ Voir le document de Statistique Canada intitulé [Enquête sur les modes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, 2022](#).

³⁷ Ibidem.

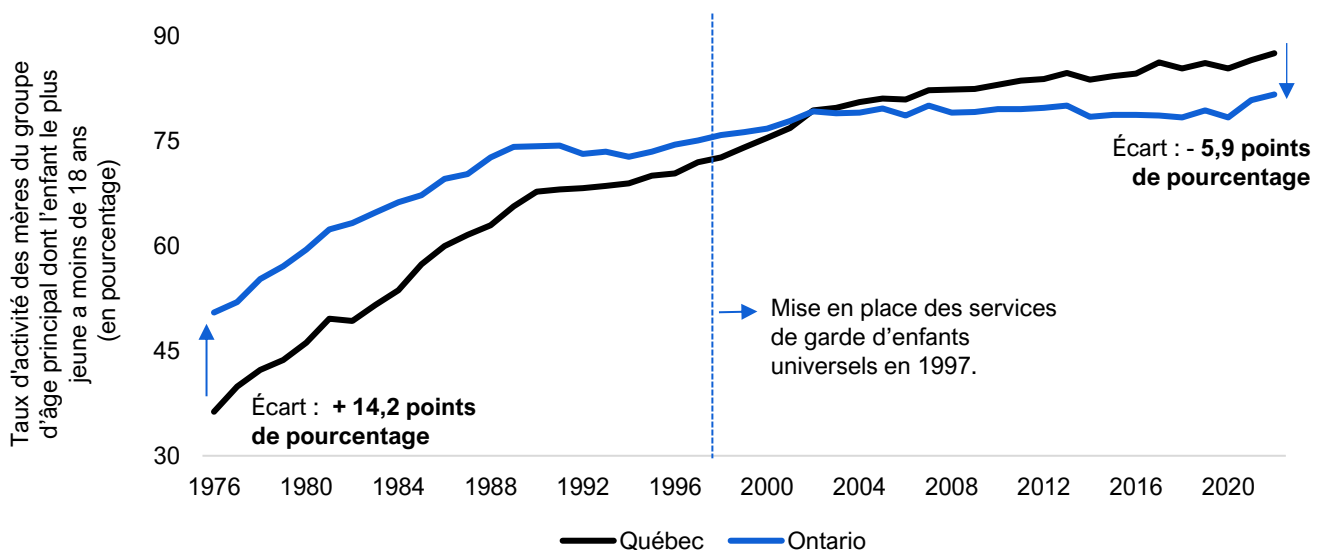
³⁸ Voir le [Budget 2021](#) pour de plus amples détails.

Les politiques québécoises en matière de services subventionnés de garde d'enfants ont amélioré l'activité sur le marché du travail des mères

Historiquement, le taux d'activité sur le marché du travail des mères en Ontario était supérieur à celui des mères au Québec. En 1977, le taux d'activité sur le marché du travail des mères en Ontario était de 14,2 points de pourcentage plus élevé que celui des mères au Québec. Cependant, à la suite de la mise en place des services subventionnés de garde d'enfants en 1997, les mères québécoises ont de plus en plus joint les rangs du marché du travail, et en 2022, le taux d'activité sur le marché du travail des mères ontariennes était 6 points de pourcentage inférieur à celui des mères québécoises.

Figure 5.1

Le taux d'activité des mères au Québec surpasse celui des mères en Ontario depuis la mise en place des services subventionnés de garde d'enfants



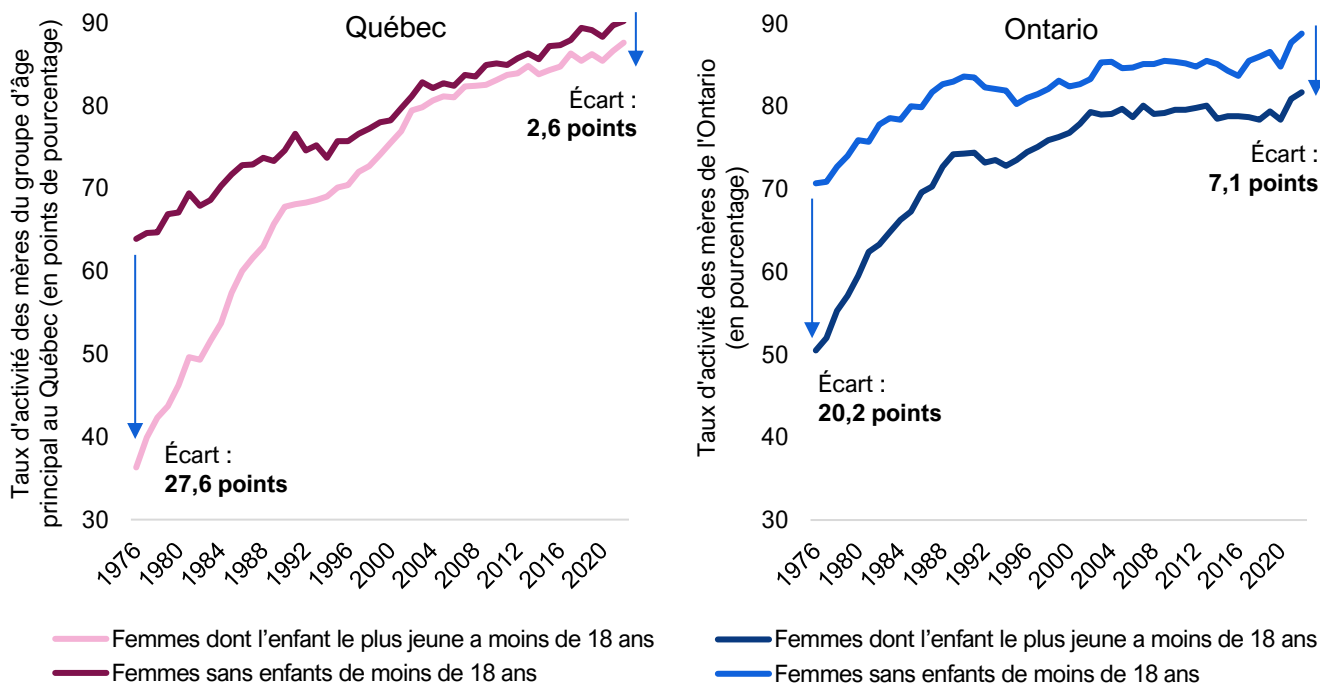
Source : Statistique Canada et BRF.

Remarque : inclut uniquement le groupe d'âge principal (25 à 54 ans).

Bien que le taux d'activité sur le marché du travail des mères de l'Ontario soit largement resté le même au cours des 20 dernières années, le taux d'activité des mères du Québec a augmenté de manière significative. Par conséquent, l'écart entre les taux d'activité sur le marché du travail des mères et des non-mères au Québec a diminué de façon dramatique en passant de 27,6 % en 1976 à seulement 2,6 % en 2022. En comparaison, le taux d'activité sur le marché du travail des mères en Ontario était de 7,1 points de pourcentage plus bas que celui des non-mères en 2022.

Figure 5.2

L'écart relatif à l'activité sur le marché du travail des mères québécoises s'est considérablement réduit



Source : Statistique Canada et BRF.

Remarque : inclut uniquement le groupe d'âge principal (25 à 54 ans).

Les tendances du marché du travail au Québec témoignent de l'efficacité des politiques familiales qui encouragent l'activité des mères sur le marché du travail³⁹.

Une plus grande proportion des mères du Québec retournent sur le marché du travail à la suite de la naissance de leur enfant comparativement aux mères de l'Ontario

Avoir un enfant a des conséquences sur l'emploi des mères, lorsqu'elles doivent décider si elles demeurent à la maison ou retournent travailler, ainsi que sur la durée de leur congé de maternité. La proportion et les conséquences pour les mères qui retournent sur le marché du travail après avoir donné naissance diffèrent considérablement au Québec et en Ontario. En particulier, pour chacune des années qui suit la naissance de leur enfant, le taux d'emploi⁴⁰ des mères québécoises est plus élevé comparativement aux mères ontariennes et aux mères du reste du Canada.

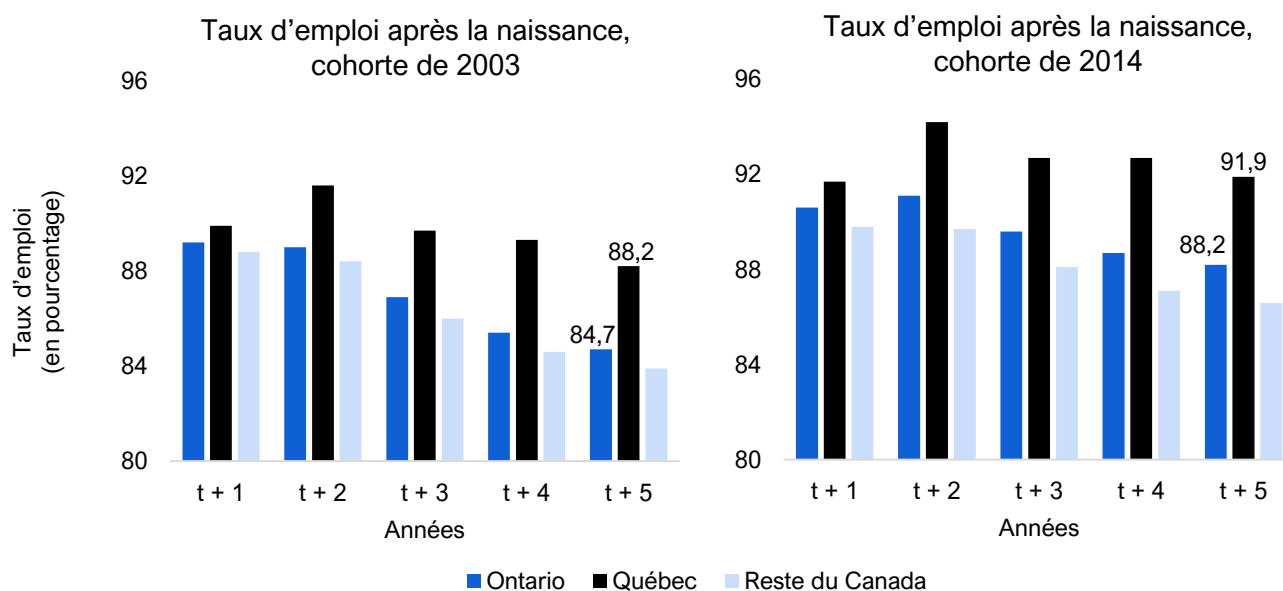
Fondée sur les sources de données personnalisées fournies par Statistique Canada (les cohortes de 2003 et de 2014 de mères qui ont donné naissance et des non-mères de 30 à 39 ans), la figure 5-3 compare les taux d'emploi après avoir donné naissance des mères de l'Ontario à celles du Québec et à celles du reste du Canada pour les deux cohortes.

³⁹ Voir le document intitulé [Taux de fécondité et activité des femmes sur le marché du travail au Québec et en Ontario](#) pour de plus amples détails.

⁴⁰ Le taux d'emploi après la naissance est calculé en agrégeant le nombre total de mères ayant rapporté un revenu positif au cours d'une année donnée après la naissance sur la déclaration de revenus T4 et en exprimant le résultat en proportion du nombre total de mères ayant eu un enfant cette année-là.

Figure 5.3

Le taux d'emploi après la naissance d'un enfant pour les mères du Québec est plus élevé qu'en Ontario et dans le reste du Canada



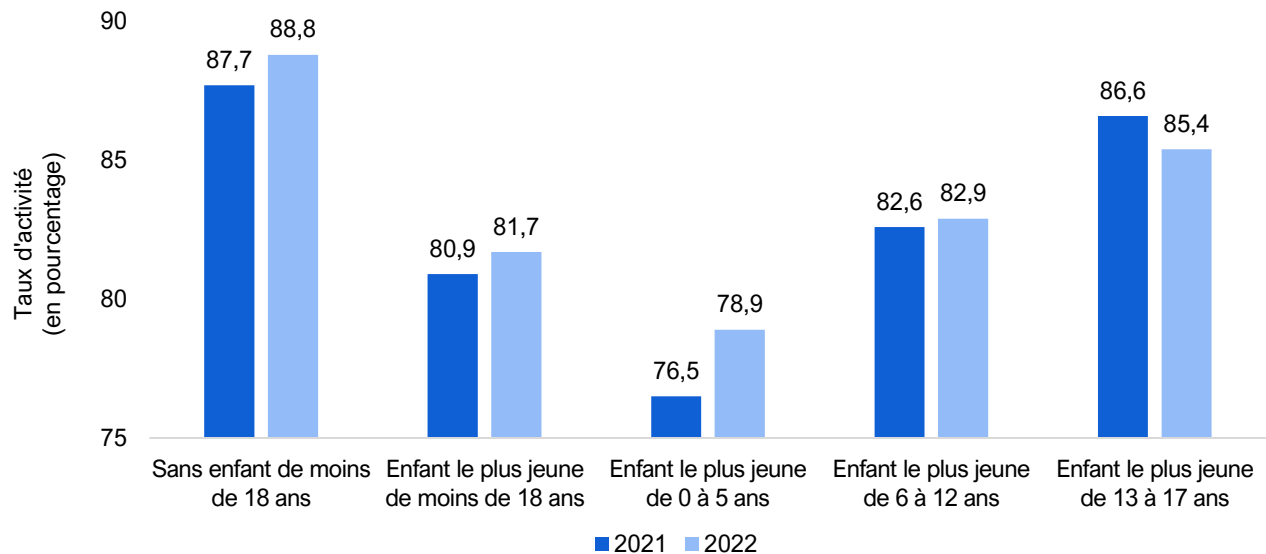
Source : Statistique Canada et BRF.

En ce qui concerne la cohorte de 2003, 88,2 % des mères du Québec avaient un emploi cinq ans après leur accouchement, comparativement à 84,7 % des mères de l'Ontario. En ce qui concerne la cohorte de 2014, 91,9 % des mères du Québec avaient un emploi cinq ans après leur accouchement, comparativement à 88,2 % des mères de l'Ontario. D'autres études corroborent cette observation qu'un taux plus élevé de mères au Québec retournent travailler comparativement à l'Ontario et aux autres provinces⁴¹. Cela indique que les politiques de subvention des services de garde d'enfants ont tendance à améliorer l'activité des mères sur le marché du travail.

Aperçu préliminaire des impacts potentiels des services de garde à 10 \$ par jour en Ontario en 2022

En 2022, le taux d'activité des mères de l'Ontario du groupe d'âge principal atteignait 81,7 %, soit le taux le plus élevé depuis 1976, et 1,1 point de pourcentage de plus qu'en 2021. Notamment, le taux d'activité sur le marché du travail des mères avec enfant de 0 et 5 ans a augmenté pour passer de 76,5 % en 2019 à 78,9 % en 2022, soit une augmentation de 2,4 points de pourcentage. Les mères ayant des enfants plus âgés (de 13 à 17 ans) qui ne sont pas concernées par l'accord sur les services de garde d'enfants ont connu une légère diminution du taux d'activité sur le marché du travail.

⁴¹ Voir Choi (2023) pour de plus amples détails.

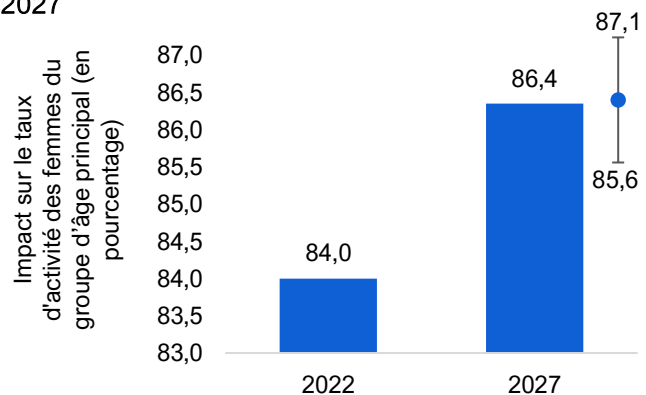
Figure 5.4
Gains record du taux d'activité pour les mères de l'Ontario


Source : Statistique Canada et BRF.

Les exploitants de services de garde d'enfants participants en Ontario ont commencé à réduire leurs tarifs de 25 % le 1^{er} avril 2022. Bien que les tarifs moins élevés favorisent vraisemblablement déjà le maintien sur le marché du travail des mères qui ont de jeunes enfants, il faudra davantage de temps pour en évaluer la totalité des effets. De plus, de nombreux autres facteurs ont une incidence sur les taux d'activité sur le marché du travail, notamment un marché du travail historiquement restreint accompagné d'une forte prévalence d'emplois disponibles, l'atténuation de la pandémie de COVID-19, l'augmentation des accommodements pour le télétravail ainsi que la hausse des contraintes financières imposées aux ménages par l'inflation élevée et la hausse des taux d'intérêt.

Projection des impacts potentiels des services de garde à 10 \$ par jour pour les mères de l'Ontario

Afin d'estimer l'impact potentiel de la politique de services de garde d'enfants à 10 \$ par jour sur l'activité sur le marché du travail des mères, le BRF a utilisé des projets de recherche existants qui ont analysé la relation entre les tarifs des services de garde d'enfants et le maintien sur le marché du travail⁴². La réponse estimée de la main-d'œuvre féminine à la réduction des coûts des services de garde d'enfants se situe dans une fourchette de 2 à 4 % d'augmentation de l'activité pour chaque tranche de 10 % de diminution des coûts de ces services⁴³.

Figure 5.5
Impact du taux d'activité des femmes de l'Ontario d'ici 2027


Source : Statistique Canada et BRF.

⁴² Voir les documents (en anglais) intitulés *Universal Child Care, Maternal Labour Supply and Family well-being* (2015) Baker, Gruber and Milligan, et *Impact of Quebec's universal low-fee child care program on female labour force participation, domestic income and government budgets* (2012).

⁴³ Ibidem.

Cela suggère qu'en réponse à une baisse de 78,3 % des coûts de services de garde d'enfants (ce qui correspond à un déclin des coûts moyens de services de garde d'enfants qui passent de 46 \$ en 2022 à 10 \$ en 2025), le taux d'activité sur le marché du travail des femmes dans le groupe d'âge principal pourrait potentiellement augmenter pour passer de 84,0 % en 2022 à une fourchette de 85,6 % à 87,1 % en 2027, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette mesure ferait augmenter la main-d'œuvre de l'Ontario de 50 900 à 98 600 femmes de plus.

Bien que le BRF n'ait pas réalisé une analyse macroéconomique complète, le taux d'emplois à pourvoir actuellement élevé indique que le marché du travail de l'Ontario est en mesure d'absorber l'augmentation des arrivées sur le marché du travail qui sont encouragées par la subvention des services de garde et que les effets sur le taux de chômage de l'Ontario seraient minimaux à court terme. À long terme, la croissance économique potentielle de l'Ontario dépend fondamentalement du bassin de main-d'œuvre et de sa productivité (c'est-à-dire, les revenus moyens produits par chaque travailleur). En soi, la subvention des services de garde d'enfants a le potentiel d'augmenter le bassin de main-d'œuvre et d'appuyer la croissance économique à long terme.

Cependant, il existe plusieurs contraintes potentielles qui pourraient limiter l'augmentation de l'activité sur le marché du travail des mères de l'Ontario, notamment un nombre adéquat de places dans les services de garde d'enfants et le financement adéquat des programmes, ainsi que les pénuries de personnel dans les services de garde d'enfants. Le parcours actuel de l'activité des femmes sur le marché du travail au cours des prochaines années dépendra de l'impact de ces contraintes et de la santé globale de l'économie de l'Ontario ainsi que le rythme de la création d'emploi.

L'effet potentiel des services de garde d'enfants à 10 \$ sur les résultats des femmes sur le marché du travail

Le BRF a utilisé les sources de données personnalisées fournies par Statistique Canada afin de comparer les pertes de gains d'emploi pour les mères du Québec et de l'Ontario après la naissance de leur enfant pour deux cohortes (2003 et 2014). Bien que les améliorations de l'emploi et de l'activité des mères sur le marché du travail grâce à la réduction des tarifs des services de garde d'enfants soient bien documentées, il n'est pas certain qu'une telle réduction produira une amélioration du profil des gains à court terme des mères après la naissance. Même si une grande partie de l'écart entre les gains des mères et des femmes sans enfant peut s'expliquer par des facteurs observables tels que l'âge et le niveau de scolarité, un paramètre important est le nombre et la durée des interruptions de carrière. Une fois pris en considération tous les facteurs observables, environ 30 % de l'écart des gains associé à la maternité n'a pas de cause identifiée. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure cet écart restant sur le plan des gains est dû au changement des préférences des femmes après avoir donné naissance, à la discrimination contre les mères ou à d'autres facteurs⁴⁴.

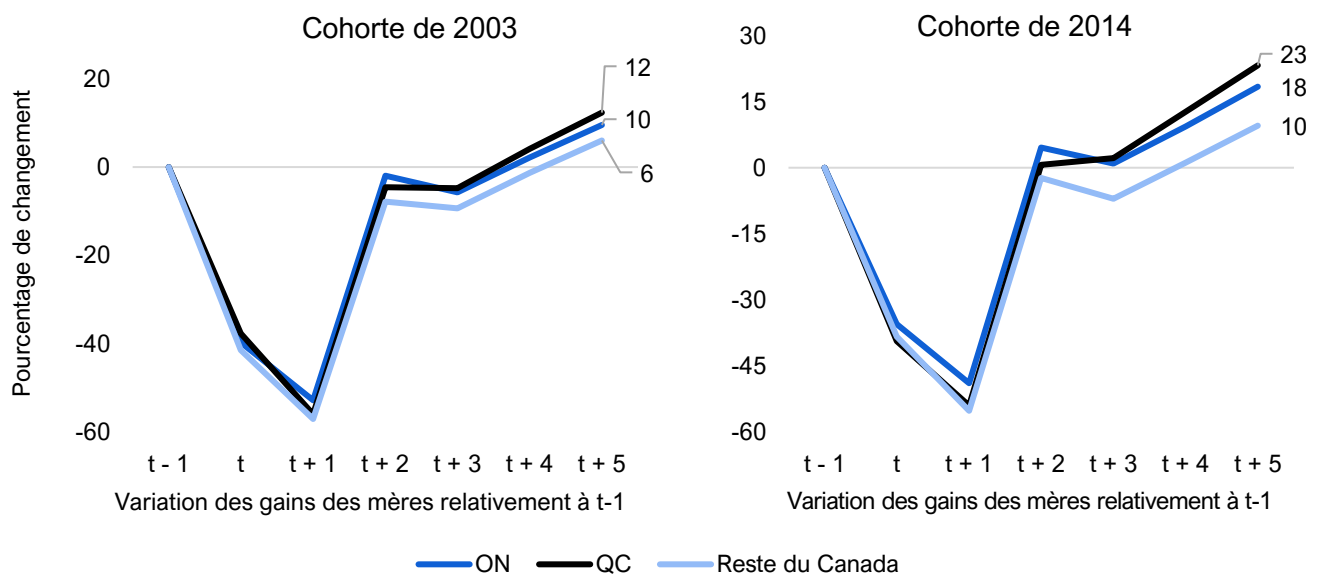
⁴⁴ Voir Zhang (2009) et Correll et coll. (2007).

La croissance des gains dans les années suivant la naissance pour les mères du Québec n'est que marginalement supérieure à celle des mères de l'Ontario.

Bien que les services subventionnés de garde d'enfants du Québec aient favorisé l'emploi et l'activité des mères sur le marché du travail, l'existence de gains semblables à leur trajectoire de gains à court terme est moins claire. Après les cinq années suivant la naissance, les mères au Québec de la cohorte de 2003 ont rapporté une augmentation des gains de 12 %, ce qui n'est qu'un avantage modeste comparativement au gain de 10 % enregistré par les mères de l'Ontario qui n'ont pas accès aux services subventionnés de garde d'enfants. La cohorte de 2014 montre une différence plus nette, avec une augmentation de 23 % des gains des mères du Québec cinq ans après la naissance, ce qui représente 5 % de plus que le 18 % des mères de l'Ontario.

Figure 5.6

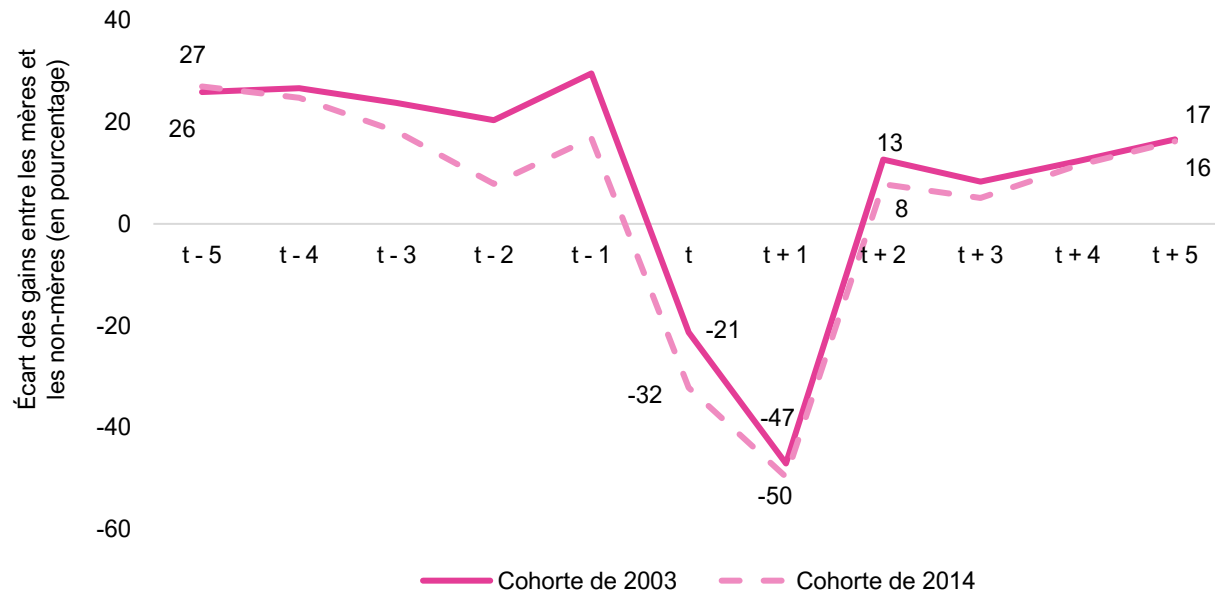
Les mères de l'Ontario et du Québec subissent des pertes similaires de gains à court terme



Remarque : l'année « t-1 » correspond à l'année précédant la naissance et l'année t est l'année de l'accouchement.
Source : Statistique Canada et BRF.

Pour les deux cohortes, les mères dans le reste du Canada ont connu la plus faible augmentation des gains comparativement à l'Ontario et au Québec. Dans la cohorte de 2003, les mères du reste du Canada ont uniquement bénéficié d'une augmentation des gains de 6 % durant les cinq années qui ont suivi la naissance de leur enfant, ce qui ne représente que la moitié de la croissance des gains des mères au Québec. Pour la cohorte de 2014, une tendance comparable se dessine pour les mères du reste du Canada, qui ont enregistré une augmentation des gains de 10 %, ce qui est nettement moins que les 23 % de croissance constatés chez les mères au Québec. Cet écart peut refléter des différences au niveau des conditions sur le marché du travail entre les provinces.

La comparaison des gains entre les mères et les non-mères du Québec révèlent des résultats semblables, où la disponibilité des services de garde d'enfants à tarifs modiques n'a pas réduit de manière marquée la durée ou l'ampleur de la pénalité liée à la maternité. Dans la cohorte des mères au Québec, les gains ont diminué de 21 % et de 32 % durant l'année qui a suivi la naissance, puis ont poursuivi leur descente jusqu'à une fourchette de 47 % à 50 %, ce qui représente des pertes plus importantes que pour les mères en Ontario (38 à 44 %). Cinq ans après la naissance, bien que les mères du Québec et de l'Ontario s'en soient mieux tiré que les femmes sans enfant, elles ne sont pas parvenues à retrouver leurs niveaux de gains d'avant la naissance.

Figure 5.7
Les mères du Québec connaissent une pénalité liée à la maternité de deux ans


Remarque : « t » représente l'année de l'accouchement.
 Source : Statistique Canada et BRF.

Les effets de la politique de services de garde d'enfants à 10 \$ par jour sur les gains des femmes et sur l'écart entre les salaires des hommes et des femmes dépendront de la corrélation entre le niveau de maintien dans le marché du travail et des salaires plus élevés. Par exemple, dans le cas du Québec, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'est amélioré pour passer de 0,84 \$ en 1997 à 0,91 \$ en 2022, soit une augmentation de 7 cents pour chaque dollar gagné par un homme. Durant la même période, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes en Ontario s'est réduit de 5 cents malgré l'absence de services subventionnés de garde d'enfants. Cela indique que la corrélation est faible entre les services subventionnés de garde d'enfants et les salaires horaires moyens plus élevés à court terme pour les femmes, et que d'autres facteurs peuvent avoir un effet plus important sur les gains des femmes.

L'effet des services subventionnés de garde d'enfants sur la pénalité liée à la maternité reste aussi à déterminer, ce qui demandera d'autres recherches. Ces effets dépendront en partie de la réponse à cette question : la réduction des coûts des services de garde d'enfants influencera-t-elle le moment où les mères décideront de réintégrer le marché du travail? Si on se fie à l'expérience du Québec, il est possible que le nouvel accord sur les services de garde d'enfants encourage les mères de l'Ontario à prendre des congés de maternité d'une durée plus courte⁴⁵. On peut s'attendre à ce que des congés de maternité plus courts réduisent la pénalité liée à la maternité sur les gains à vie, cependant cette question dépasse le cadre de la recherche du BRF.

⁴⁵ Voir [Choi \(2023\)](#) pour une discussion sur cette répercussion possible.

Des obstacles pourraient limiter l'impact sur le marché du travail des services de garde d'enfants à 10 \$ par jour en Ontario

Il y a plusieurs risques liés à l'accord sur les services de garde d'enfants qui pourraient limiter les effets positifs espérés sur le marché du travail de l'Ontario et sur l'ensemble de son économie. Les principaux obstacles potentiels incluent :

- **Nombre adéquat de places dans les services de garde d'enfants** : l'accord indique que 71 000 nouvelles places seront créées d'ici 2026. Toutefois, le coût réduit des services de garde d'enfants pourrait déclencher une demande excessive auprès des fournisseurs de services, ce qui entraînerait une pénurie de places. Le BRF estime que d'ici 2026, il sera nécessaire de créer 227 146 places supplémentaires pour satisfaire à la demande de services de garde d'enfants à 10 \$ par jour. Si le gouvernement n'augmente pas le nombre de places au-delà des 71 000 places prévues dans l'accord, il en résultera de longues listes d'attente, ce qui annulera certains des effets positifs attendus sur l'activité sur le marché du travail des mères.
- **Pénurie de personnel dans les services de garde d'enfants**. L'augmentation du nombre et la rétention d'éducatrices de la petite enfance dans le secteur des services de garde sont cruciales afin d'augmenter le nombre de places, étant donné qu'il est impossible d'offrir de nouvelles places sans personnel approprié. La province a fixé à 19 \$ le salaire horaire minimum pour le personnel du programme de services de garde d'enfants en 2023, qui augmentera de 1 \$ par année jusqu'à un maximum de 25 \$ l'heure⁴⁶. Le BRF estime que 16 000 nouveaux travailleurs en services de garde d'enfants devront être embauchés d'ici 2026-2027⁴⁷. Les nombreux cas rapportés de travailleurs qui ont quitté le secteur des services de garde d'enfants suggèrent qu'il pourra être difficile d'embaucher suffisamment de personnel pour répondre à l'augmentation prévue de la demande de places⁴⁸. En 2022, les pénuries de personnel ont entraîné une baisse des activités temporaire chez 25 % des agences de services de garde d'enfants de Toronto⁴⁹.
- **Insuffisance du financement du programme** : la mise en œuvre du programme de services de garde d'enfants à 10 \$ par jour nécessite des contributions importantes de la part du gouvernement fédéral. Le BRF a estimé qu'il existe un risque de manque à gagner de 1,2 milliard de dollars en 2026-2027 si l'on se fie aux engagements préliminaires et un manque à gagner estimé à 4,1 milliards de dollars en l'absence d'un engagement provincial et fédéral d'ici 2027-2028.

⁴⁶ Voir le document intitulé [Lignes directrices sur le Système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants](#).

⁴⁷ Voir le [Rapport du BRF sur l'emploi et la rémunération dans le secteur public en Ontario](#).

⁴⁸ Voir le document (en anglais) intitulé [Roadmap to Universal Childcare in Ontario](#).

⁴⁹ Voir le Early Years and Child Care Workforce Project

- **Élargissement des prestations et des congés parentaux** : la décision de retourner travailler et le choix du moment dépendent de la disponibilité des prestations et congés parentaux payés. Le système actuel de prestations parentales permet un congé payé de base de 12 mois (55 % des gains hebdomadaires moyens pendant une période maximale de 35 semaines), avec une possibilité de prolongation allant jusqu'à 18 mois (33 % des gains hebdomadaires moyens pendant une période maximale de 61 semaines). L'élargissement du système de prestations a généralement pour effet de prolonger le délai avant le retour des mères sur le marché du travail⁵⁰. Toute autre modification des politiques améliorant les prestations de congé parental pourrait limiter l'augmentation attendue de l'activité des mères sur le marché du travail en réponse au nouveau programme de services de garde d'enfants à tarifs réduits⁵¹.

⁵⁰ [Baker and Milligan \(2008\)](#) concluent que la prolongation des congés parentaux de six mois à un an introduite au Canada en 2001 avait augmenté le temps que passent les mères hors du marché du travail. [Choi \(2023\)](#) indique dans un rapport de Statistique Canada qu'à la suite de la bonification du système de prestations parentales en 2017, le pourcentage des mères qui ont passé plus de 12 mois hors du marché du travail avait augmenté pour passer de 17,5% à 28,8% de 2009 à 2019.

⁵¹ Voir le document (en anglais) [Fernandez Kranz and Rodriguez-Planas \(2021\)](#) pour un résumé des preuves empiriques démontrant que les politiques favorables aux familles peuvent exacerber davantage les différences entre les hommes et les femmes.

6. Annexe

Annexe A : Échantillons et données personnalisées de Statistique Canada

Des données provenant du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) 1998-2019 de Statistique Canada ont été utilisées dans la rédaction des chapitres 4 et 5. Le Fichier de données longitudinales des travailleurs FDLMO est un échantillon aléatoire de 10 % de l'ensemble des travailleurs construit à partir de quatre sources : le relevé d'emploi (RE) de Développement des ressources humaines Canada (cessations d'emploi), le T1 et le T4 de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail (DAEMT) de Statistique Canada.

Le RE fait état des causes de l'interruption de l'emploi, dont le congé de maternité. L'indicateur de congé de maternité est utilisé dans le présent rapport pour définir les mères en comparaison aux femmes qui n'ont pas donné naissance (non-mères). Les fichiers T4 sont utilisés afin de mesurer le taux d'emploi (gains nuls ou positifs) ainsi que les gains médians des mères et des non-mères. Il convient de remarquer que le revenu est une mesure des gains provenant de l'emploi rémunéré, qui sont tirés du total des gains indiqués dans le fichier T4, et qu'il a été ajusté en dollars constants de 2021 au moyen de l'indice des prix à la consommation et a été arrondi au 100 \$ le plus près.

Dans l'échantillonnage de cette étude, les mères étaient âgées de 30 à 39 ans l'année où elles ont donné naissance, elles avaient des gains positifs avant de prendre leur congé de maternité selon leur relevé T4 et avaient déposé leur déclaration de revenus T1 la même année ainsi que l'année précédente et elles n'avaient pas connu de cessation d'emploi en raison de leur maternité. Veuillez prendre note que les résultats ont été ventilés par région pour l'Ontario, le Québec et le reste du Canada. Ces restrictions permettent de construire deux cohortes distinctes pour 2003 et 2014, et les périodes vont respectivement de 1998 à 2008 et de 2009 à 2019.

Pour chaque cohorte de mères, les gains médians pour les échantillons sans conditions (y compris aucuns gains) et conditionnels (excluant aucuns gains) ainsi qu'un tableau du taux d'emploi ont été établis. La cohorte des non-mères satisfait aux mêmes restrictions, sauf en ce qui concerne l'accouchement. Le groupe de comparaison permet de mieux comprendre la portée des changements au niveau de l'emploi ou des gains survenant en raison de la maternité que connaissent uniquement les mères.

Tableau A.1

Paramètres de restriction des échantillons

Paramètres de restriction des échantillons	1. Définition de deux cohortes distinctes pour 2003 et 2014 afin de discerner entre les mères et les femmes qui n'ont pas donné naissance; afin de produire des statistiques avant et après la naissance, les périodes ont été établies de 1998 à 2008, et de 2009 et à 2019, respectivement.
	2. Exclusion des femmes qui ont eu une cessation d'emploi en lien avec la maternité au t-1 lors de la définition de l'échantillon à l'année t.
	3. Âges : 30 à 39 ans au cours des années de cohorte (2003 à 2014). Veuillez prendre note que cette fourchette d'âge comporte davantage de mères dans la cohorte de 2014 que dans celle de 2003.
	4. Présentation d'une déclaration de revenus T1 à l'année t (comportant les renseignements sur le genre, l'âge et la province) et présentation d'une déclaration de revenus T1 au Canada (provinces et territoires).
	5. Gains positifs déclarés dans un T4 à l'année t. Cette restriction a été instaurée parce que la définition du terme « mère » est fondée sur le RE qu'un employeur remet à son employée; ainsi on a restreint l'inclusion des mères et des non-mères aux femmes qui ont eu au moins un emploi rémunéré durant l'année t et des gains positifs déclarés sur leur T4.

Définitions :

- **Mère/Non-mère** : les mères sont définies comme étant les femmes qui ont eu au moins un emploi rémunéré durant l'année t et ont reçu un RE pour cause de maternité (grossesse) et de congé parental. Il peut s'agir, ou non, d'une première grossesse. Les non-mères sont définies comme étant les femmes qui ont eu au moins un emploi rémunéré durant l'année t et qui n'ont pas reçu un RE pour cause de maternité (grossesse) et de congé parental. Il convient de préciser que certaines nouvelles mères qui n'ont pas reçu de RE pourraient être comptabilisées parmi les non-mères.
- **Taux d'emploi** : emploi = 1 si la personne a eu des gains positifs. Emploi = 0 si la personne n'a eu aucuns gains déclarés au fichier T4 ou si la personne n'a aucune inscription au fichier T4 dans l'année (une personne qui n'a aucune inscription au fichier T4 peut ne pas avoir travaillé du tout ou avoir tiré un revenu de travailleur autonome).
- **Gains médians** : le revenu est une mesure des gains provenant de l'emploi rémunéré, qui sont tirés du total des gains indiqués dans le fichier T4. Le revenu a été ajusté en dollars constants de 2021 au moyen de l'indice des prix à la consommation et a été arrondi au 100 \$ le plus près.
- **Région — Régions de résidence** : Ontario, Québec et le reste du Canada (y compris les territoires).
- **Ratio entre les salaires des hommes et des femmes** : le ratio des gains selon le sexe est calculé selon le revenu moyen des femmes en proportion du revenu moyen des hommes employés à temps complet et à temps partiel âgés de 15 ans et plus.
- **Congé parental** : le congé parental type offre une prestation de 55 % du revenu pendant 12 mois et le congé parental prolongé propose une prestation à un taux de 33 % pendant 18 mois.
- **Taux d'activité** : le pourcentage de la population qui travaille ou qui est activement à la recherche de travail.
- **Pénalité liée à la maternité** : les pertes de revenus subies par les femmes l'année de leur accouchement et les années suivantes.
- **Groupe d'âge principal** : groupe des gens âgés de 25 à 54 ans.
- **Haut dirigeant** : personne qui occupe l'un des postes suivants : président, vice-président et vice-président directeur.

Annexe B : tableaux de référence de Statistique Canada pour les figures

Figure	Tableau
Fig. 3.1	Tableau : 14-10-0327-2001
Fig. 3.2	Tableau : 14-10-0020-2001 (auparavant CANSIM 282-0004)
Fig. 3.3	Tableau : 14-10-0020-2001 (auparavant CANSIM 282-0004)
Fig. 3.4	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 3.5	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 4.1	Tableau : 14-10-0064-2001 (auparavant CANSIM 282-0072)
Fig. 4.2	Tableau : 14-10-0064-2001 (auparavant CANSIM 282-0072)
Fig. 4.3	Tableau : 14-10-0118-2001 (auparavant CANSIM 282-0209)
Fig. 4.4	Tableau : 37-10-0135-2001
Fig. 4.5	Tableau : 14-10-0416-2001
Fig. 4.6	Tableau : 33-10-0660-2001
Fig. 4.7	Tableau : 14-10-0327-2001
Fig. 4.8	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs
Fig. 4.9	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs
Fig. 4.10	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs
Fig. 5.1	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 5.2	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 5.3	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs
Fig. 5.4	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 5.5	Tableau : 14-10-0396-2001
Fig. 5.6	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs
Fig. 5.7	Totalisation personnalisée provenant du Fichier de données longitudinales des travailleurs

Annexe C : Glossaire

Terme	Définition
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
AGJE	Système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants
AE	Assurance-emploi
FDLT	Fichier de données longitudinales des travailleurs
RE	Relevé d'emploi
PAIE	Programme d'analyse longitudinale de l'emploi
DAEMT	Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail