

LES EFFETS DES NORMES DU TRAVAIL SUR LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

JONATHAN DESLAURIERS
BENOIT DOSTIE
ROBERT GAGNÉ

DÉCEMBRE 2010

HEC MONTRÉAL



Créé en 2009, le Centre sur la productivité et la prospérité de HEC Montréal a une double vocation. Le Centre se veut d'abord **un organisme voué à la recherche sur la productivité et la prospérité** en ayant comme objets principaux d'étude le Québec et le Canada. Le Centre se veut également **un organisme de transfert, de vulgarisation et, ultimement, d'éducation en matière de productivité et de prospérité.**

Pour en apprendre davantage sur le Centre ou pour obtenir des copies supplémentaires de ce document, visitez le www.hec.ca/cpp ou écrivez-nous à info.cpp@hec.ca.

Centre sur la productivité et la prospérité
HEC Montréal
3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal (Québec) Canada H3T 2A7
Téléphone : 514 340-6449

Cette publication a bénéficié du soutien financier du ministère des Finances du Québec.

© 2010 Centre sur la productivité et la prospérité, HEC Montréal

RÉSUMÉ

Dans cette étude, nous estimons les effets des normes du travail en vigueur dans les provinces canadiennes (normes concernant la sécurité d'emploi, les heures de travail et les salaires) à l'aide de données de panel observées de 1976 à 2008 sur six déterminants de la performance économique : les taux d'emploi pour différents groupes d'âge (15-19 ans, 20-24 ans, 25-54 ans et 15 ans et plus), l'intensité du travail (c'est-à-dire les heures travaillées par emploi) et la productivité du travail (mesurée par le rapport entre le PIB réel et les heures travaillées). Nos résultats montrent plusieurs effets statistiquement significatifs, notamment l'effet des normes concernant les préavis de licenciement sur les taux d'emploi. Nous obtenons également certains effets marginalement significatifs du salaire minimum sur le taux d'emploi des 15 ans et plus. Très peu d'effets statistiquement significatifs sont obtenus de l'estimation des équations d'intensité du travail et de productivité du travail. L'ensemble de nos résultats ne peut donc pas justifier une réforme en profondeur des normes du travail en vigueur au Canada, du moins en ce qui concerne les normes analysées ici.

ABSTRACT

In this study, we estimate the effects of Canadian provincial labour standards (standards related to job security, working hours and wages) using a panel data set over the 1976 to 2008 period on six components of economic performance: employment rates of different groups (15-19 years, 20-24 years, 25-54 years and 15 years and older), work intensity (hours worked annually per job) and labour productivity (real GDP per hour worked). Our results show that several labour standards have statistically significant effects on employment rates, notably the effects of standards regarding advance notice in the event of dismissal. We also obtain a weak statistically significant effect of the minimum wage on the employment rate of the 15 years and older employees. Very few statistically significant effects are obtained from the estimation of the work intensity and labour productivity equations. Overall, our results do not support a major reform of labour standards in Canada, at least for the standards considered here.



TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
TABLE DES MATIÈRES	5
1. INTRODUCTION	6
2. LES NORMES DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CANADA DEPUIS 1976	11
2.1 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	11
2.2 HEURES TRAVAILLÉES	13
2.3 RÉMUNÉRATION	13
3. MÉTHODOLOGIE.....	17
4. RÉSULTATS	19
4.1 RÉSULTATS GÉNÉRAUX.....	19
4.2 LES EFFETS ESTIMÉS DES NORMES DU TRAVAIL	23
5. CONCLUSION : FAUT-IL RÉFORMER LES NORMES DU TRAVAIL?	29
BIBLIOGRAPHIE	31
ANNEXE 1.....	32
ANNEXE 2.....	35
ANNEXE 3.....	36
ANNEXE 4.....	38

I. INTRODUCTION

Le Québec souffre d'un certain retard économique et cette situation n'est pas nouvelle. Malgré une bonne performance au cours de la dernière récession, la situation économique du Québec demeure préoccupante. Selon le *Bilan 2010* du Centre sur la productivité et la prospérité¹, le niveau de vie des Québécois, mesuré par le produit intérieur brut (PIB) par habitant, s'élevait en 2009 à environ 38 600 \$, ce qui place le Québec entre le 19^e et le 20^e rang dans le classement des pays de l'OCDE, tout juste derrière l'Espagne (38 886 \$) et devant l'Italie (38 012 \$). Dans le même classement, le Canada dans son ensemble se situait au 9^e rang avec un PIB par habitant s'élevant à 46 243 \$.

Lorsqu'on examine la situation sur une plus longue période, on réalise que la situation actuelle découle d'une faiblesse structurelle de la croissance au Québec. Ainsi, toujours comparé aux pays de l'OCDE, le PIB par habitant du Québec affiche l'un des taux de croissance les plus faibles au cours des trente dernières années (1,42 % en moyenne par année).

Le PIB par habitant peut se décomposer en quatre facteurs : la productivité du travail (PIB par heure travaillée), l'intensité du travail (heures travaillées par emploi), le taux d'emploi (emplois sur population âgée de 15 à 64 ans) et le profil démographique (population âgée de 15 à 64 ans sur population totale). Toujours selon le *Bilan 2010*, la faiblesse du niveau de vie observée au Québec s'explique par une productivité du travail, une intensité du travail et un taux d'emploi plus faibles ici que dans le reste du Canada et qu'aux États-Unis.

La présente étude tente de répondre à la question suivante : quels sont les effets des normes du travail (souvent appelées aussi les institutions du marché du travail) sur les trois facteurs à l'origine du retard de niveau de vie québécois?

Par normes du travail, on entend un ensemble de lois et de règlements qui encadrent le fonctionnement du marché du travail et qui concernent tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non. Ces normes touchent la sécurité d'emploi, les heures de travail et les salaires.

En principe, la présence de normes du travail plus rigides diminue la capacité d'une entreprise à ajuster sa main-d'œuvre aux fluctuations de la demande pour ses produits ou services. Par exemple, certaines normes reliées à la protection de l'emploi, comme celles précisant les règles du jeu en cas de licenciement, peuvent augmenter les coûts d'ajustement de la main-d'œuvre et ainsi favoriser un rapport capital-travail plus élevé qu'il ne le serait autrement.

On peut bien évidemment invoquer plusieurs arguments justifiant l'existence de normes du travail plus ou moins rigides, le principal étant certainement la protection contre les licenciements abusifs (Lazear, 1990). De manière générale, les normes du travail se justifient dans un contexte où l'on souhaite augmenter le volume et la stabilité de l'emploi (Cahuc et Zylberberg, 2004). Cependant, les pressions concurrentielles de plus en plus vives et les

1 Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2010, Centre sur la productivité et la prospérité, HEC Montréal, septembre 2010. Le document peut être téléchargé au www.hec.ca/cpp.

changements technologiques exercent une pression grandissante sur les entreprises pour que celles-ci s'adaptent rapidement à l'évolution de leur environnement. C'est dans ce contexte qu'il devient pertinent d'analyser rigoureusement l'impact économique que peuvent avoir les normes du travail.

Il est tout à fait possible d'imaginer que si les normes du travail, en particulier celles touchant la protection d'emploi, ont pour effet d'augmenter les coûts du travail, elles affecteront également les niveaux d'emploi et de chômage (Freeman, 2005). Cette hypothèse est à l'origine d'une importante littérature cherchant à expliquer les niveaux élevés de chômage observés en Europe des années 60 aux années 90. Cette littérature a atteint son paroxysme à la suite de la publication du rapport *Stratégie pour l'emploi* de l'Organisation de coopération et de développement économiques en 1994 (OCDE, 1994). Dans cette étude, l'OCDE recommandait un assouplissement des normes du travail dans les pays européens de manière à accroître la flexibilité des marchés du travail et ainsi réduire le chômage.

En dépit de l'adhésion de nombreux pays aux recommandations de l'OCDE (OCDE, 1994), les résultats escomptés n'auront été que partiellement atteints. Ainsi, en 2004, soit près d'une décennie après la publication du rapport, les taux de chômage observés dans plusieurs pays européens étaient plus élevés qu'ils ne l'étaient dans les années 70 et 80, et ce, malgré la participation de plusieurs pays à la *Stratégie pour l'emploi* (OCDE, 2004).

En théorie, les effets des normes du travail sur l'emploi ou le chômage sont ambigus (voir à ce sujet Cahuc et Zylberberg, 2004 pour une synthèse des effets au niveau théorique). Ces ambiguïtés existent parce que les normes du travail augmentent à la fois les coûts d'embauche et ceux du congédiement, rendant d'autant plus difficile l'estimation d'un lien causal (Nickell, 1997, Elmeskov, Martin et Scarpetta, 1998, Bassanini et Duval, 2009). L'ordre de grandeur des différents effets estimés est très variable d'une étude à l'autre et les difficultés méthodologiques demeurent importantes.

Trois facteurs permettent d'expliquer la variabilité des résultats obtenus à ce jour. D'abord, il est très difficile de tenir compte de l'hétérogénéité entre les pays à un moment donné dans le temps ou de la contrôler adéquatement, si bien que parfois les effets des normes du travail se confondent avec les effets liés à d'autres facteurs non observés. Des effets spécifiques aux pays et au temps peuvent bien sûr être utilisés, mais ils sont insuffisants pour tenir compte des différents chocs temporels subis par chacun des pays.

Deuxièmement, une part importante de la littérature portant sur les effets des mesures de protection de l'emploi sur le chômage ou les niveaux d'emploi s'appuie sur des comparaisons internationales. Généralement, ces études mesurent le degré de rigidité de la législation du travail des pays à l'aide d'un indice qui agrège différents aspects de la législation du travail d'un pays donné pour une année donnée. Si ces indices de normes du travail construits pour chaque pays sont utiles pour comparer les niveaux de rigidité entre les pays, ils n'arrivent pas à capter toute la complexité et l'étendue des normes en vigueur. Par ailleurs, ces indices ne permettent pas d'identifier l'impact spécifique de chaque mesure de protection de l'emploi et sont donc moins utiles pour l'élaboration de politiques publiques.

Enfin, comme l'ont fait remarquer Blanchard et Wolfers (2000) dans le cas du chômage, la réaction du marché du travail aux normes en vigueur peut dépendre de l'état de l'économie. Par exemple, en période de croissance économique, des normes du travail plus strictes peuvent réduire la croissance de l'emploi parce que les entreprises sont alors hésitantes à embaucher, compte tenu des coûts d'embauche plus élevés qu'entraînent ces normes. À l'opposé, en période de ralentissement économique, les entreprises peuvent se voir contraintes de maintenir des emplois parce que les coûts de licenciement sont excessifs, compte tenu des normes du travail en vigueur. Le résultat est une diminution (augmentation) plus lente du chômage en période de croissance (ralentissement).

Comme l'ont noté Cahuc et Zylberberg (2004), la relation entre le taux de chômage et les normes du travail n'est pas très robuste et est aussi très sensible à la spécification des équations estimées ainsi qu'aux méthodes économétriques employées. Toutefois, les chercheurs ont eu beaucoup plus de facilité à établir un lien entre les normes du travail et le taux d'emploi ou la mobilité de la main-d'œuvre. En particulier, l'effet négatif des normes du travail sur le taux d'emploi a été confirmé par Scarpetta (1996), Nickell (1997) et l'OCDÉ (1999). Par ailleurs, le lien négatif entre la rigidité des normes du travail et les durées d'emploi a été confirmé par Bertola et Rogerson (1997), Blanchard et Portugal (2001), Boeri (1999) et l'OCDÉ (1999). Malgré tout, cela n'empêche pas Skedinger (2010), dans sa revue de la littérature, de conclure que l'effet des normes du travail sur le taux d'emploi demeure une question ouverte.

Quelques études ont aussi trouvé un effet négatif des normes du travail sur la productivité, quoique cet aspect ait été beaucoup moins analysé que l'emploi ou le chômage (Skedinger, 2010). Dans le cas de la productivité, l'interprétation des résultats est plus difficile. La seule prédiction théorique claire est que des normes du travail plus strictes augmentent à la fois les coûts de licenciement et d'embauche, une prédiction confirmée par plusieurs analyses empiriques. Des coûts d'embauche plus élevés peuvent accroître la productivité, en favorisant une substitution vers le capital, alors que des coûts de licenciement plus élevés peuvent avoir l'effet contraire, en protégeant les employés moins productifs.

Le Canada présente une situation particulièrement propice à l'analyse des effets économiques des normes du travail. Au Canada, malgré certaines similitudes entre les provinces, les normes du travail sont déterminées par celles-ci. Par conséquent, non seulement les normes du travail ont évolué considérablement au Canada au cours des trente dernières années, mais il existe également d'importantes différences entre les provinces à chaque point dans le temps. En supposant que les provinces font face à des chocs économiques similaires, il est plus facile de relier les différences de performance économique aux différences dans les normes de travail qui diffèrent entre les provinces.

Dans cette étude, nous estimons les effets des normes du travail en vigueur dans les provinces canadiennes (normes concernant la sécurité d'emploi, les heures de travail et les salaires) à l'aide de données de panel observées de 1976 à 2008 sur six déterminants de la performance économique : les taux d'emploi pour quatre différents groupes d'âge (les 15-19 ans, 20-24 ans, 25-54 ans et 15 ans et plus), l'intensité du travail (c'est-à-dire les nombres d'heures travaillées) et la productivité du travail (mesurée par le rapport entre le PIB réel et les heures travaillées).

Les normes sur la sécurité d'emploi concernent les préavis en cas de licenciement, les licenciements sans juste cause et les congés de maternité. Les normes sur les heures de travail statuent quant à la durée d'une semaine normale de travail. Enfin, les normes sur les salaires fixent le mode de rémunération des heures supplémentaires et des vacances et établissent le salaire minimum.

Comme il a déjà été mentionné, l'effet attendu des normes du travail sur l'emploi n'est pas ambigu, des normes du travail plus strictes étant censées réduire l'emploi. Toutefois, notre analyse permettra de vérifier si cet effet est constant dans les différents groupes d'âge ou s'il est inhérent à certaines catégories de travailleurs.

Par exemple, on suppose que les mesures de protection de l'emploi en cas de maternité affectent davantage l'emploi des jeunes travailleurs que celui des travailleurs âgés de plus de 40 ans. Advenant l'existence d'un lien statistiquement significatif entre l'emploi total et les mesures de protection de la maternité, cette démarche permettra d'identifier le ou les groupes étant davantage touchés par ces mesures de protection.

Par ailleurs, on doit se rappeler que les normes provinciales du travail établissent les conditions d'emploi minimales dans chaque province. Il est donc fort possible qu'un travailleur plus qualifié ou comptant un plus grand nombre d'années d'expérience sur le marché du travail voie ses conditions de travail s'élever au-dessus de ces normes minimales. Le cas échéant, l'impact des dites normes du travail pourrait surtout être observé chez les catégories de travailleurs moins qualifiés ou moins expérimentés (c'est-à-dire les 15-19 ans et les 20-24 ans) plutôt que chez les travailleurs plus âgés. Les effets attendus des normes du travail sur l'intensité et la productivité du travail étant plus ambigus, notre analyse permettra de lever ces ambiguïtés dans un contexte canadien.

Notre approche présente trois avantages importants. D'abord, l'analyse réalisée au niveau des provinces à l'intérieur d'un même pays permet d'éliminer une partie de l'hétérogénéité souvent présente dans les analyses multi-pays. Les chocs macroéconomiques, qui peuvent influencer les effets des normes du travail selon qu'ils sont positifs (croissance économique) ou négatifs (ralentissement), s'avèrent beaucoup plus homogènes entre les provinces qu'entre les pays, notamment parce que les provinces sont soumises à la même politique monétaire, aux mêmes termes d'échange et à des politiques fiscales assez similaires.

Également, notre approche s'appuie sur une description détaillée des normes du travail en vigueur plutôt que sur l'utilisation d'un indice agrégé de l'ensemble des normes. Par conséquent, notre évaluation du niveau de rigidité des normes du travail en vigueur dans chaque province est multidimensionnelle et est basée sur l'évolution des lois et règlements concernant le marché du travail propre à chacune des provinces de 1976 à 2008. Cette approche désagrégée est plus précise et plus représentative des rigidités du marché du travail auxquelles les entreprises sont confrontées. Cette approche est également moins sujette aux erreurs de mesure inhérentes à l'utilisation d'indices agrégés.

Enfin, en utilisant la méthodologie proposée par Blanchard et Wolfers (2000) qui admet l'existence d'interactions entre les normes du travail et les chocs macroéconomiques, nous permettons aux effets des normes du travail de varier en fonction de l'état de l'économie.

À notre connaissance, il s'agit de la première étude canadienne utilisant un éventail aussi détaillé et précis de normes du travail sur une aussi longue période (1976 à 2008). Il s'agit également de la première étude combinant à la fois des normes légales, tels les préavis de licenciement ou les congés de maternité, et des normes touchant les salaires, notamment le salaire minimum.

Nos résultats montrent plusieurs effets statistiquement significatifs, notamment l'effet des normes concernant les préavis de licenciement sur les taux d'emploi. Nous obtenons également certains effets marginalement significatifs du salaire minimum sur le taux d'emploi des 15 ans et plus. Très peu d'effets statistiquement significatifs sont obtenus de l'estimation des équations d'intensité du travail et de productivité du travail. L'ensemble de nos résultats ne peut donc pas justifier une réforme en profondeur des normes du travail en vigueur.

La suite de l'étude est divisée en quatre sections. La section 2 présente une description de l'évolution des normes du travail au Canada entre 1976 et 2008 à l'échelle provinciale. La section 3 décrit la méthodologie employée pour estimer les effets des normes du travail sur trois facteurs à l'origine de la performance économique (taux d'emploi, intensité du travail et productivité du travail). Les résultats obtenus sont présentés et discutés à la section 4. Enfin, la section 5 conclut.

2. LES NORMES DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CANADA DEPUIS 1976

Au Canada, les normes du travail sont de juridiction provinciale. Chaque province édicte ses propres lois et règlements en matière de normes du travail. Jusqu'au début des années 70, les normes du travail étaient très similaires d'une province à l'autre. Depuis, les normes du travail ont évolué de manière différente dans chacune des provinces, si bien qu'aujourd'hui, les normes en vigueur diffèrent substantiellement d'une province à l'autre. Les principales différences qu'on observe aujourd'hui ne s'expliquent pas vraiment par la nature des instruments utilisés, mais davantage par l'intensité avec laquelle on utilise ces instruments afin d'encadrer le fonctionnement du marché du travail. Par exemple, autant l'Alberta que la Colombie-Britannique disposent de normes concernant les congés de maternité. Toutefois, en Colombie-Britannique, il n'y a pas de période de qualification minimale pour qu'une femme puisse se prévaloir d'un congé de maternité avec l'assurance d'être réintégrée dans le même emploi à la fin de son congé alors qu'en Alberta, une femme doit être employée de l'entreprise depuis au moins un an afin de profiter du même avantage.

Afin de mesurer les normes du travail en vigueur au Canada, nous utilisons sept indicateurs pouvant être divisés en trois groupes. Le premier groupe touche la sécurité d'emploi et comprend trois indicateurs : les préavis en cas de licenciement, les licenciements sans juste cause et les congés de maternité. Le second groupe concerne le temps de travail et ne comprend qu'un seul indicateur, ce dernier définissant la durée d'une semaine normale de travail. Enfin, le troisième groupe d'indicateurs comprend les normes concernant la rémunération : le paiement des heures supplémentaires, l'indemnité de congé et le salaire minimum.

La caractéristique commune à ces sept indicateurs est qu'ils ont tous pour effet de plus ou moins accroître les coûts de main-d'œuvre et de favoriser ainsi des rapports capital-travail plus élevés. Nous nous tournons maintenant vers la description détaillée de chacun de ces indicateurs et de leur évolution dans les provinces canadiennes depuis 1976. On retrouve par ailleurs à l'annexe I la chronologie des modifications législatives apportées à ces normes depuis 1976.

2.1 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aujourd'hui, toutes les provinces canadiennes disposent de normes entourant les préavis en cas de licenciement². Pourtant, en 1976, le Nouveau-Brunswick, le Québec et la Colombie-

2 Lorsque les entreprises désirent mettre un terme à une relation d'emploi, elles doivent préalablement accorder à l'employé concerné une période de préavis pendant laquelle l'employé conserve son emploi et ses conditions de travail, et ce, jusqu'à l'échéance du préavis. Toutefois, une entreprise peut mettre un terme à la relation d'emploi sur-le-champ si elle verse une compensation financière équivalente au salaire qu'aurait reçu l'employé au cours de la période de préavis.

Britannique ne prévoyaient pas de préavis en cas de licenciement. Depuis, ces trois provinces ont graduellement mis en place des normes de préavis à donner en cas de licenciement, à l'instar des autres provinces (en 1980 au Québec, en 1981 en Colombie-Britannique et en 1985 au Nouveau-Brunswick). La durée des préavis étant établie en fonction de l'ancienneté d'un employé, les données concernant la durée du préavis de licenciement ont été compilées de manière à représenter la situation d'un employé comptant 61 mois (plus de 5 ans) d'ancienneté pour un même employeur. Au fil du temps, l'exigence en matière de préavis à donner à la suite d'un licenciement est devenue de plus en plus élevée.

En 2008, la dernière année considérée dans notre analyse, les normes en vigueur varient de 3 à 6 semaines. Une seule province, Terre-Neuve, exige 3 semaines de préavis alors que deux provinces, le Manitoba et la Saskatchewan, en exigent 6. Toutes les autres provinces, excluant l'Ontario et la Colombie-Britannique, sont à 4 semaines. L'Ontario et la Colombie-Britannique exigent pour leur part un préavis de licenciement de 5 semaines. On peut donc affirmer que le Québec, avec une norme depuis 1980 se situant à 4 semaines de préavis à donner à la suite d'un licenciement, se trouve dans la moyenne canadienne.

Pour l'analyse, les différents préavis de licenciement observés (de 1 à 6 semaines) sont représentés par six variables binaires, la catégorie omise (ou de référence) étant l'absence de préavis.

Si le Québec ne se distingue pas des autres provinces en matière de préavis à donner en cas de licenciement, ce n'est certainement pas le cas en matière de licenciement sans juste cause.

En règle générale, un employeur peut licencier un employé sans que celui-ci ait commis de faute grave, pour autant que l'employeur verse à l'employé concerné une compensation en temps ou en argent (préavis de licenciement). Le Québec a toutefois institué une norme du travail qui proscrit le licenciement sans juste cause lorsqu'un employé compte un certain nombre d'années d'ancienneté pour un même employeur. Le cas échéant, seule une faute grave peut justifier un renvoi.

Initialement adoptée en 1980, la norme empêchait le licenciement sans juste cause lorsqu'un employé comptait 5 années d'ancienneté. Depuis, la norme a évolué, si bien qu'aujourd'hui, un employeur ne peut congédier sans juste cause un employé ayant plus de 2 années d'ancienneté.

Au cours des ans, on observe trois différentes normes concernant les licenciements sans juste cause, soit un minimum de 5, 3 et 2 années d'ancienneté qui sont représentées par trois variables binaires. L'absence de norme quant au licenciement sans juste cause est la catégorie omise.

Les normes entourant les congés de maternité visent à assurer aux mères un emploi équivalent à celui occupé avant leur congé de maternité lors de leur retour au travail. Ces normes précisent la période de qualification requise afin qu'une femme puisse se prévaloir de ce privilège. En 1976, aucune norme n'existait à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec. Dans la plupart des autres provinces, exception faite du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique, une période de qualification de un an était requise. Au Nouveau-

Brunswick et en Colombie-Britannique, déjà à cette époque, aucune période de qualification n'était requise, si bien que dès qu'une femme occupait un emploi, elle pouvait profiter de la possibilité de réintégrer le même emploi au retour de son congé de maternité.

Aujourd'hui, toutes les provinces disposent d'une norme concernant les congés de maternité. La plupart exigent une période de qualification variant de 13 à 28 semaines d'emploi antérieurement au congé de maternité, à l'exception du Nouveau-Brunswick, de la Colombie-Britannique et du Québec (depuis 1991) où aucune période de qualification n'est requise avant le congé de maternité.

Les différentes normes entourant les congés de maternité sont représentées par quatre variables binaires correspondant à chacune des périodes de qualification observées (52 semaines, 20 à 28 semaines, 13 semaines, aucune). La catégorie omise est l'absence de norme sur les congés de maternité.

2.2 HEURES TRAVAILLÉES

Toutes les provinces disposent d'une norme définissant la durée, en heures, d'une semaine normale de travail. Cette norme sert à établir le seuil à partir duquel un employé peut obtenir une prime salariale pour les heures travaillées en supplément.

À l'exception du Québec, il existe trois régimes distincts : 40, 44 ou 48 heures. La norme québécoise s'est située à 45 heures jusqu'en 1979. Par la suite, elle a été graduellement abaissée jusqu'à 40 heures en 2001. Toutes les autres provinces, à l'exception de Terre-Neuve, ont conservé la même norme de 1976 à aujourd'hui. Ainsi, en 2008, cinq provinces (Terre-Neuve, Québec, Manitoba, Saskatchewan et Colombie-Britannique) appliquent une norme de 40 heures par semaine alors que les cinq autres provinces appliquent une norme variant de 44 ou de 48 heures par semaine.

La semaine normale de travail définie à 40 heures est représentée par une variable binaire, la catégorie omise étant une semaine normale définie à plus de 40 heures.

2.3 RÉMUNÉRATION

Toutes les provinces disposent d'une norme précisant le traitement salarial minimum pour les heures supplémentaires, soit les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail. Encore une fois ici, deux régimes distincts sont en place : une norme prévoit que le temps supplémentaire doit être rémunéré à au moins 1,5 fois le salaire minimum légal et une norme prévoit 1,5 fois le salaire horaire normal de l'employé.

Aujourd'hui, toutes les provinces, sauf Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, appliquent la norme qui fixe la rémunération à 1,5 fois le salaire normal de l'employé. Le Québec applique cette norme depuis 1980, alors que toutes les provinces à l'ouest du Québec l'appliquent depuis au moins 1976. Dans la région atlantique, l'Île-du-Prince-Édouard (1989) et la Nouvelle-Écosse

(2004) ont modifié cette norme et utilisent maintenant le salaire horaire normal de l'employé comme base de calcul du salaire en temps supplémentaire.

Une variable binaire est associée à un salaire en temps supplémentaire représentant 1,5 fois le salaire normal, la catégorie omise étant un salaire en temps supplémentaire équivalant à 1,5 fois le salaire minimum légal.

La rémunération minimale des vacances annuelles est également prévue par les normes du travail de chaque province. La rémunération minimale des vacances annuelles est établie en fonction de l'ancienneté d'un employé et elle varie généralement de 2 à 3 semaines. Seule la Saskatchewan prévoit une rémunération de 4 semaines lorsqu'un employé cumule plus de 10 années d'ancienneté pour un même employeur. Il est à noter que, si l'employé ne prend pas de vacances annuelles, l'indemnité de congé s'ajoute à sa rémunération normale une fois par année. Il ne s'agit donc pas d'une norme sur la durée minimale et obligatoire des vacances annuelles, mais plutôt d'une norme sur la rémunération de ces vacances.

Dans le cadre de cette étude, les données concernant la rémunération minimale des vacances annuelles ont été compilées en supposant que l'employé comptait 61 mois d'ancienneté pour un même employeur.

Dans les provinces de l'Atlantique ainsi qu'en Ontario, la norme est à 2 semaines de travail depuis au moins 1976. Ailleurs, dont au Québec, elle est maintenant à 3 semaines. Le Québec a bonifié l'indemnité de congé en 1995, l'Alberta en 1989 et la Colombie-Britannique en 1981. Le Manitoba et la Saskatchewan ont appliqué depuis 1976 la même norme des 3 semaines de vacances payées.

Aux fins de l'analyse économétrique, une variable binaire représente l'indemnité de congé de 3 semaines. La catégorie omise est l'indemnité de congé de 2 semaines.

Un salaire horaire minimum est prévu dans chaque province. Chaque province est libre de modifier le salaire minimum en vigueur à tout moment. Dans cette étude, nous n'utilisons pas directement le salaire minimum observé, mais plutôt le salaire minimum en pourcentage du salaire horaire moyen observé pour l'ensemble des salariés d'une province (voir l'annexe I pour plus de détails).

Le tableau I ci-après présente quelques statistiques descriptives du rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen entre 1976 et 2008, pour chacune des provinces ainsi que pour l'ensemble des dix provinces.

TABLEAU I

STATISTIQUES DESCRIPTIVES : SALAIRE MINIMUM / SALAIRE HORAIRE MOYEN, 1976-2008

(en pourcentage)

	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
Terre-Neuve	37,26	2,49	33,45	44,67
Île-du-Prince-Édouard	44,09	4,56	38,69	55,90
Nouvelle-Écosse	39,74	3,37	35,76	49,66
Nouveau-Brunswick	38,86	2,57	36,00	47,64
Québec	40,81	3,42	36,49	48,95
Ontario	37,74	2,37	34,04	42,59
Manitoba	40,99	3,07	37,39	50,06
Saskatchewan	43,62	3,82	38,40	53,56
Alberta	35,34	3,46	30,65	45,39
Colombie-Britannique	37,03	4,45	29,19	42,56
Toutes les provinces	39,55	4,37	29,19	55,90

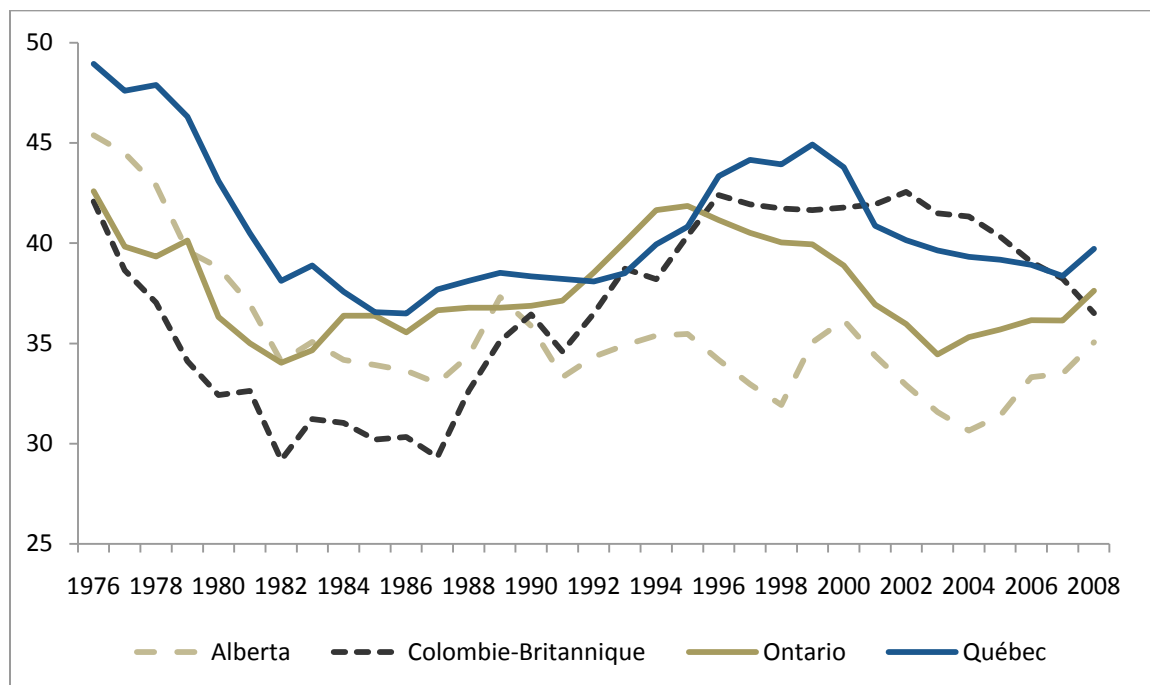
À l'examen du tableau I, on remarque qu'en moyenne, au Canada, le salaire minimum s'est situé à 40 % du salaire horaire moyen entre 1976 et 2008. La moyenne par province, quant à elle, fluctue passablement avec un minimum à environ 35 % en Alberta et un maximum à plus de 44 % à l'Île-du-Prince-Édouard. La Colombie-Britannique a connu le plus faible rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen à environ 29 % en 1982, alors que le rapport maximum a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard à près de 56 % en 1976.

Le graphique 2 de la page suivante illustre l'évolution du rapport entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen de 1976 à 2008 dans quatre provinces, soit au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique.

GRAPHIQUE 2

RAPPORT ENTRE LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL ET LE SALAIRE HORAIRE MOYEN, 1976-2008

(en pourcentage)



On voit très clairement que les années récentes ont été caractérisées par des rapports plutôt faibles entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen relativement aux rapports prévalant au milieu des années 70. En fait, de 1976 jusqu'au début de la récession du début des années 80, le rapport entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen n'a cessé de diminuer dans les quatre provinces pour se stabiliser dans une fourchette se situant entre 30 % et 40 % pendant toute la décennie des années 80. Le salaire minimum relatif est reparti à la hausse pendant les années 90, sauf en Alberta. Depuis le début des années 2000, sa tendance générale est à la baisse, mais il semble depuis vouloir s'apprécier à nouveau, notamment à la suite de la dernière récession (2007-2008).

3. MÉTHODOLOGIE

Le modèle économétrique que nous utilisons pour estimer les effets des normes du travail s'inspire étroitement du modèle proposé par Blanchard et Wolfers (2000), où les effets des normes du travail agissent en interaction avec l'état de l'économie.

Dans le contexte d'une application sur des données provinciales au Canada, nous supposons que l'état de l'économie dans chacune des provinces peut se décomposer en deux parties : une partie commune à toutes les provinces qui représente l'état général de l'économie canadienne chaque année et une partie spécifique qui représente l'état particulier de chacune des provinces également chaque année.

Afin de contrôler au maximum pour les facteurs non observables (ce qu'on appelle aussi l'hétérogénéité non observée), nous utilisons deux types d'effets spécifiques à chacune des provinces, soit des effets fixes dans le temps et des effets de tendance linéaire. L'utilisation d'effets fixes spécifiques pour chacune des provinces suppose qu'une partie de la performance économique observée est constante dans le temps pour chacune des provinces. Par ailleurs, l'utilisation d'un effet de tendance linéaire spécifique à chaque province suppose qu'une partie de la performance économique observée au niveau d'une province s'explique par une croissance tendancielle.

Les équations estimées prennent toutes la forme suivante :

$$\ln(y_{it}) = \alpha_i + \tau_i T_t + (\beta_t + \gamma \ln(\text{Écart PIB}_{it})) (1 + \sum_j \theta_j x_{jit-1}) + u_{it} , \quad (1)$$

où y_{it} représente l'un des déterminants à l'origine de la performance économique (taux d'emploi, intensité ou productivité du travail) pour la province i à l'année t , α_i représente un effet fixe de province et T_t une tendance linéaire ($T_{1977} = 1, T_{1978} = 2, \dots, T_{2008} = 32$) dont le coefficient (τ_i) est spécifique à chaque province.

L'état de l'économie est la somme d'un effet fixe de temps (β_t) commun à toutes les provinces et d'un effet spécifique à la fois au temps et aux provinces ($\gamma \ln(\text{Écart PIB}_{it})$) qui mesure l'effet de l'écart du PIB par rapport à sa tendance de long terme³.

Les normes du travail (j) sont représentées par les variables x_{jit-1} avec $j = 1, \dots, 7$. Toutes les normes du travail sont mesurées par des variables binaires, à l'exception du salaire minimum (relatif) qui est transformé par le logarithme naturel. À noter que toutes les variables associées aux normes du travail, incluant le salaire minimum, sont retardées d'une période afin de tenir compte d'un délai d'ajustement des marchés à la suite des changements dans les normes. Étant

3 Voir l'annexe 2 pour les détails quant à la construction de cet écart. Pour l'équation de la productivité du travail, nous utilisons l'écart du PIB retardé d'une année.

donné l'utilisation de normes du travail retardées d'une année, l'analyse porte sur les données couvrant la période 1977-2008. Finalement, u_{it} est un terme de perturbation aléatoire.

Ces équations sont estimées par la méthode des moindres carrés non linéaires. Les écarts-types des coefficients estimés sont corrigés afin de tenir compte de corrélations potentiellement non nulles entre les perturbations aléatoires d'une même province⁴. À noter que les écarts-types non corrigés sont généralement plus faibles et amènent à surévaluer le niveau de significativité des coefficients estimés. L'utilisation d'écarts-types non corrigés pourrait mener à des conclusions erronées quant aux véritables effets des normes du travail.

Nous considérons six déterminants différents de la performance économique, soit le taux d'emploi global, c'est-à-dire le taux d'emploi des 15 ans et plus, le taux d'emploi des 15-19 ans, le taux d'emploi des 20-24 ans, le taux d'emploi des 25-54 ans, l'intensité du travail et la productivité du travail. Toutes ces variables sont décrites en détail à l'annexe 3.

L'effet marginal d'une norme du travail spécifique j étant fonction de l'économie, il est calculé par la fonction suivante :

$$E_{jit} = \hat{\theta}_j(\hat{\beta}_t + \hat{\gamma} \ln(\text{ÉcartPIB}_{it})), \quad (2)$$

où le symbole $\hat{\cdot}$ indique la valeur estimée du coefficient. Il est donc possible de calculer des effets par province pour chacune des années.

Étant donné que les déterminants de la performance économique (les variables dépendantes) sont exprimés sous forme logarithmique, l'équation (2) ci-dessus calcule l'effet en pourcentage, par exemple l'effet en pourcentage d'une norme particulière sur le niveau d'intensité du travail relativement à une situation où cette norme n'existerait pas. Cette interprétation est valable pour les normes du travail représentées par des variables binaires. Dans le cas particulier du salaire minimum, comme il est lui aussi exprimé sous forme logarithmique, l'équation (2) nous donne l'élasticité, c'est-à-dire l'effet en pourcentage d'une variation de 1 % du salaire minimum (relatif).

4 Pour l'estimation, nous utilisons la commande nl du logiciel Stata. Les écarts-types sont corrigés par l'utilisation de l'option vce(cluster), où chaque province forme un groupe (cluster).

4. RÉSULTATS

4.1 RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Les résultats de l'estimation des coefficients associés aux normes du travail pour les six déterminants de la performance économique sont présentés au tableau 2⁵. Pour chacune des équations estimées, le coefficient d'ajustement, qui mesure la proportion de la variation de la variable dépendante expliquée par le modèle, est très élevé (99 %), ce qui indique un très grand pouvoir explicatif général de chacun des modèles. Par ailleurs, exception faite de l'équation de productivité du travail, plusieurs des coefficients estimés sont significatifs à des niveaux de confiance de 1 %, 5 % et 10 %, ce qui signifie que plusieurs des normes du travail considérées dans cette étude ont un effet statistiquement significatif sur les différents déterminants de la performance économique analysés.

Dans le cas des différents types de préavis de licenciement, on remarque que plusieurs des coefficients sont significatifs à un niveau de confiance de 1 %. Évidemment, comme ce sont des coefficients bruts et que ceux-ci interagissent avec les coefficients associés aux effets fixes de temps et à l'écart du PIB qui mesurent l'état de l'économie, on peut difficilement les interpréter directement, en particulier en ce qui a trait à leur signe. Toutefois, le fait que plusieurs de ces coefficients soient statistiquement significatifs pour les équations de taux d'emploi et d'intensité du travail est une indication que la durée des préavis de licenciement a un effet sur les taux d'emploi et sur l'intensité du travail. Nous reviendrons plus loin sur l'effet estimé des préavis de licenciement, compte tenu des interactions avec l'état de l'économie. Par ailleurs, on remarque qu'aucun des coefficients associés aux différents préavis de licenciement n'est significatif dans l'équation de productivité du travail. On peut ainsi conclure que, dans ce cas, les différences observées quant aux normes concernant les préavis de licenciement n'expliquent pas les différences de productivité du travail observées entre les provinces au Canada.

Le contraire est cependant vrai pour ce qui est du licenciement sans juste cause. Dans ce cas, seuls les coefficients de l'équation sur la productivité du travail sont statistiquement significatifs à la marge (à un niveau de confiance de 10 %). Aucun des coefficients associés au licenciement sans juste cause n'est statistiquement significatif dans les autres équations (taux d'emploi et intensité du travail).

Les normes portant sur les congés de maternité ne semblent pas avoir d'effet statistiquement mesurable sur les taux d'emploi et la productivité du travail. Toutefois, ces mêmes normes semblent jouer un certain rôle dans l'explication de l'intensité du travail, soit les heures travaillées par emploi. Trois des quatre coefficients associés aux variables mesurant la période de qualification requise afin de pouvoir retrouver son emploi après un congé de maternité sont statistiquement significatifs à des niveaux de confiance de 5 % ou 10 %.

5 Les résultats de l'estimation des effets fixes de temps (β_t), des effets fixes de province (α_i), de tendance linéaire par province (τ_i) et des coefficients associés à l'écart du PIB (γ) sont présentés à l'annexe 4.

La norme établissant la durée d'une semaine normale de travail a un effet certain sur les taux d'emploi, en particulier les taux d'emploi des jeunes (15-19 ans et 20-24 ans). Les coefficients associés à cette variable sont statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 1 % dans les deux équations de taux d'emploi pour ces groupes d'âge. On remarque par ailleurs que cette norme a aussi un effet statistiquement significatif sur le taux d'emploi global et le taux d'emploi des 25-54 ans, les coefficients associés à cette variable étant dans ce cas significatifs à un niveau de confiance de 5 %.

La norme concernant l'indemnité de congé minimale n'apparaît pas comme étant un facteur d'explication très important, sauf dans deux cas : le taux d'emploi des jeunes de 15 à 19 ans (coefficient significatif à un niveau de confiance de 1 %) et l'intensité du travail (coefficient marginalement significatif à un niveau de confiance de 10 %). Par ailleurs, les normes sur la rémunération des heures supplémentaires n'ont pas d'effet statistiquement mesurable, sauf dans le cas de la productivité du travail. Encore une fois, dans ce cas, le coefficient estimé est marginalement significatif à un niveau de confiance de 10 %.

Le salaire minimum relatif apparaît comme un facteur explicatif des taux d'emploi, mais pas de l'intensité et de la productivité du travail. En fait, le coefficient associé au salaire minimum relatif est statistiquement significatif à un niveau de confiance de 10 % dans l'équation de taux d'emploi des 25-54 ans, un résultat qui est confirmé par un résultat similaire dans l'équation du taux d'emploi général (15 ans et plus).

TABLEAU 2

RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES COEFFICIENTS ASSOCIÉS AUX NORMES DU TRAVAIL

(statistiques t entre parenthèses)

	Taux d'emploi 15 ans +	Taux d'emploi 15-19 ans	Taux d'emploi 20-24 ans	Taux d'emploi 25-54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
	SÉCURITÉ D'EMPLOI					
Préavis de licenciement						
1 semaine de préavis	-0.0013 (-0.33)	0.0023 (0.85)	0.0058 (0.87)	-0.0054 (-1.13)	-0.0002*** (-6.50)	0.0011 (1.32)
2 semaines de préavis	-0.0112*** (-7.51)	-0.0191*** (-4.14)	-0.0182*** (-5.62)	-0.0115*** (-6.73)	0.0002*** (5.25)	0.0002 (1.01)
3 semaines de préavis	-0.0068*** (-4.59)	-0.0085*** (-7.43)	-0.0133*** (-8.16)	-0.0062** (-3.06)	0.0002*** (3.64)	-0.0002 (-0.74)
4 semaines de préavis	-0.0034 (-1.09)	-0.0067*** (-3.30)	0.0015 (0.31)	-0.0031 (-0.75)	0.0000 (0.39)	0.0006 (0.84)
5 semaines de préavis	-0.0126** (-2.78)	-0.0123*** (-4.71)	-0.0205* (-1.94)	-0.0130** (-2.38)	0.0001 (1.18)	0.0014 (1.38)
6 semaines de préavis	-0.0120*** (-5.39)	-0.0236*** (-5.08)	-0.0184*** (-7.49)	-0.0116*** (-4.64)	0.0002*** (5.24)	0.0002 (0.66)
Licenciement sans juste cause						
5 années d'ancienneté	-0.0030 (-0.28)	-0.0215 (-1.41)	-0.0313 (-1.28)	0.0026 (0.26)	0.0001 (0.73)	-0.0058* (-2.06)
3 années d'ancienneté	-0.0017 (-0.16)	-0.0220 (-1.38)	-0.0338 (-1.41)	0.0056 (0.55)	0.0000 (0.33)	-0.0059* (-2.12)
2 années d'ancienneté	-0.0037 (-0.35)	-0.0236 (-1.44)	-0.0420 (-1.83)	0.0037 (0.38)	0.0001 (0.70)	-0.0059* (-2.11)

TABLEAU 2 (suite)

RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES COEFFICIENTS ASSOCIÉS AUX NORMES DU TRAVAIL (statistiques t entre parenthèses)

	Taux d'emploi 15 ans +	Taux d'emploi 15-19 ans	Taux d'emploi 20-24 ans	Taux d'emploi 25-54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
	SÉCURITÉ D'EMPLOI (SUITE)					
Congé de maternité						
Période de qualification : 52 semaines	0.0111	0.0049	0.0314	0.0063	-0.0002*	-0.0000
	(1.45)	(0.24)	(1.82)	(1.11)	(-2.00)	(-0.02)
Période de qualification : 20-28 semaines	0.0074	0.0048	0.0281	0.0012	-0.0003**	-0.0003
	(1.01)	(0.24)	(1.66)	(0.23)	(-2.85)	(-0.21)
Période de qualification : 13 semaines	0.0094	-0.0056	0.0294	0.0066	-0.0002	0.0004
	(1.34)	(-0.30)	(1.66)	(1.22)	(-1.76)	(0.24)
Période de qualification : aucune	0.0053	-0.0057	0.0326	0.0002	-0.0004**	-0.0000
	(0.69)	(-0.28)	(1.63)	(0.04)	(-3.19)	(-0.02)
	HEURES DE TRAVAIL					
Semaine normale de travail : 40 heures	0.0064**	0.0094***	0.0133***	0.0060**	0.0000	-0.0002
	(2.90)	(4.49)	(4.00)	(2.35)	(1.08)	(-0.49)
	RÉMUNÉRATION					
Indemnité de congé : 3 semaines	-0.0008	-0.0061***	-0.0044	0.0002	0.0001*	0.0001
	(-0.58)	(-3.68)	(-1.68)	(0.09)	(1.90)	(0.36)
Heures supplémentaires : 1.5 x le salaire normal	0.0001	0.0005	0.0032	0.0002	0.0000	-0.0006*
	(0.07)	(0.25)	(1.12)	(0.10)	(1.62)	(-1.93)
Rapport entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen	0.0152**	-0.0115	0.0124	0.0197*	-0.0000	0.0001
	(2.30)	(-1.09)	(0.94)	(2.15)	(-0.07)	(0.03)
Nombre d'observations	320	320	320	320	320	320
	0.9989	0.9977	0.9960	0.9981	1.0000	0.9999

Note : ***, ** et * dénotent un coefficient significatif à un niveau de confiance de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Rappelons que pour l'ensemble des résultats, les écarts-types calculés ont été corrigés pour tenir compte des corrélations potentiellement non nulles entre les perturbations aléatoires d'une même province. Cette correction se traduit en général par des écarts-types plus élevés et, par conséquent, des statistiques t plus faibles, ce qui pourrait expliquer l'absence de résultat statistiquement significatif pour certains coefficients estimés, notamment ceux associés au salaire minimum relatif. Nous estimons cependant que cette correction est essentielle, compte tenu de la nature des données que nous utilisons (données provinciales en panel)⁶.

En dépit de cette correction essentielle des écarts-types, plusieurs des coefficients associés aux normes du travail sont statistiquement significatifs à des niveaux de confiance raisonnables, ce qui semble indiquer que les différentes normes du travail en vigueur au Canada jouent un rôle dans l'explication des différences observées dans les taux d'emploi, l'intensité du travail ainsi que, dans une moindre mesure, la productivité du travail. Nous nous tournons maintenant vers la quantification de ces effets.

4.2 LES EFFETS ESTIMÉS DES NORMES DU TRAVAIL

En utilisant l'équation (2), il est possible de calculer l'effet de chacune des normes par province et par année. Cette démarche représente un volume imposant d'effets calculés qui serait difficile à synthétiser et analyser. Plutôt, nous présentons les effets des normes du travail pour la seule année 2008 (normes en vigueur en 2007 pour tenir compte du retard d'ajustement) pour quatre provinces : le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Pour les normes mesurées par des variables dichotomiques, l'effet calculé correspond à la variation de la variable dépendante due à la présence de cette norme relativement à l'absence de norme. Pour ce qui est du salaire minimum relatif, l'effet calculé correspond à la variation de la variable dépendante, à la suite d'une hausse de 10 % de celui-ci. Par exemple, si le salaire minimum relatif augmente de 40 à 44 %, quel est l'effet en points de pourcentage sur le taux d'emploi ou en heures sur l'intensité du travail?

Nous présentons au tableau 3 les effets des normes du travail concernant la sécurité d'emploi (préavis de licenciement, licenciement sans juste cause et congé de maternité) sur les six variables dépendantes.

6 Les mêmes équations estimées sans la correction montrent des écarts-types plus faibles pour plusieurs des coefficients associés aux normes du travail.

TABLEAU 3

EFFETS ESTIMÉS DES NORMES CONCERNANT LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

(statistiques t entre parenthèses)

		Taux d'emploi 15 ans+	Taux d'emploi 15 à 19 ans	Taux d'emploi 20-24 ans	Taux d'emploi 25-54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
Préavis de licenciement							
Québec	4 semaines de préavis	-2,6312	-6,0760**	0,8391	-2,24067	-9,2980	-2,5538
		(-1,08)	(-2,68)	(0,31)	(-0,74)	(-0,39)	(-0,84)
Ontario	5 semaines de préavis	-10,3402**	-10,3098***	-11,3378*	-9,6880**	-47,6139	-6,8758
		(-2,76)	(-4,41)	(-2,02)	(-2,37)	(-1,18)	(-1,39)
Colombie-Britannique	5 semaines de préavis	-10,4010**	-11,8820***	-12,4300*	-9,6429**	-46,5848	-6,3311
		(-2,76)	(-4,40)	(-2,02)	(-2,37)	(-1,18)	(-1,39)
Alberta	4 semaines de préavis	-2,9776	-7,1422**	0,9292	-2,3736	-10,1974	-2,9845
		(-1,08)	(-2,68)	(0,31)	(-0,74)	(-0,39)	(-0,84)
Licenciement sans juste cause							
Québec	2 années d'ancienneté	-2,8144	-21,4812	-23,4969*	2,6764	-31,1953	27,0607*
		(-0,35)	(-1,45)	(-1,86)	(0,38)	(-0,70)	(2,11)
Congé de maternité							
Québec	Aucune période de qualification	4,0880	-5,2026	18,2562	0,1567	140,7113**	0,1628
		(0,71)	(-0,27)	(1,74)	(0,04)	(3,20)	(0,02)
Ontario	13 semaines de qualification	7,7053	-4,6540	16,2342	4,9556	75,2677	-1,8919
		(1,38)	(-0,30)	(1,78)	(1,23)	(1,77)	(-0,24)
Colombie-Britannique	Aucune période de qualification	4,3702	-5,5336	19,7479	0,1628	143,7055**	0,1602
		(0,71)	(-0,27)	(1,74)	(0,04)	(3,20)	(0,02)
Alberta	52 semaines de qualification	9,6911	5,2370	19,4398*	4,7614	103,5015*	0,1519
		(1,51)	(0,24)	(1,99)	(1,13)	(2,00)	(0,02)

Note : ***, ** et * dénotent un coefficient significatif à un niveau de confiance de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Préavis de licenciement

On remarque d'abord que, lorsque significatifs, les effets des différents préavis de licenciement sont négatifs. Les diminutions du taux d'emploi sont mesurées en points de pourcentage. Ainsi, la présence d'un préavis de 5 semaines en Ontario en 2008 a eu pour effet de réduire le taux d'emploi des 15 ans et plus d'environ 10 points de pourcentage (effet significatif à un seuil de 5 %). Au Québec, seul le taux d'emploi des 15-19 ans semble affecté par la présence d'une norme de 4 semaines de préavis (diminution d'environ 6 points de pourcentage). Aucun effet statistiquement significatif n'a été mesuré pour les autres variables dépendantes.

Il est également important de se rappeler que les normes de préavis de licenciement ne s'appliquent qu'aux employés possédant plus de 5 années d'ancienneté. Dans ce contexte, il peut sembler curieux d'obtenir des effets statistiquement significatifs pour le taux d'emploi des 15-19 ans. Il est cependant probable que les normes du travail concernant les préavis de licenciement aient évolué de manière similaire à l'ensemble des normes encadrant le marché du travail. Comme les normes sont de plus en plus strictes globalement, le résultat obtenu pour les 15-19 ans reflète certainement le fait que les jeunes soient particulièrement touchés.

Un constat clair se dégage toutefois des résultats concernant les préavis de licenciement : la présence de préavis de 5 semaines en Ontario et en Colombie-Britannique réduit significativement les taux d'emploi dans ces deux provinces, alors qu'au Québec et en Alberta où les préavis sont de 4 semaines, on ne retrouve pas le même effet. Dans un contexte où l'on souhaite voir le taux d'emploi augmenter afin que le niveau de vie augmente à son tour, il ne serait par conséquent pas souhaitable de faire passer le préavis de licenciement de 4 à 5 semaines au Québec.

Licenciement sans juste cause

Les résultats quant à l'effet estimé de la présence d'une norme concernant le licenciement sans juste cause après 2 années d'ancienneté au Québec ne sont pas très robustes. On mesure des effets significatifs, quoique marginalement, que pour le taux d'emploi des 20-24 ans (négatif) et la productivité du travail (positif). Dans ces deux cas, les effets mesurés sont très importants : près de 24 points de pourcentage dans le cas du taux d'emploi des 20-24 ans et plus de 26 \$ par heure travaillée dans le cas de la productivité du travail. Ces résultats sont à notre avis peu crédibles et découlent sans aucun doute du fait que cette norme n'est en vigueur qu'au Québec, ce qui a pour conséquence de rendre l'estimation de son effet plus difficile.

Congé de maternité

Du côté des normes touchant les congés de maternité, très peu d'effets significatifs sont trouvés. Seule l'intensité du travail semble touchée par les normes en vigueur en 2008 au Québec et en Colombie-Britannique. Ainsi, la norme en vigueur au Québec (aucune période de qualification requise) a pour effet d'augmenter le nombre d'heures travaillées par emploi (environ 140 heures par année). Un résultat très similaire est obtenu en Colombie-Britannique (143 heures). Il s'agit d'un résultat peu surprenant, étant donné qu'une norme plus généreuse au

sujet des congés de maternité a certainement pour effet d'encourager ceux-ci, ce qui se traduit par davantage d'heures travaillées pour ceux qui ne sont pas en congé. Les effets calculés nous semblent par ailleurs très importants, peut-être même trop importants. La bonne nouvelle cependant est que les normes sur les congés de maternité n'affectent pas négativement les taux d'emploi et la productivité.

Semaine normale de travail

Nous présentons au tableau 4 les effets des normes du travail concernant les heures de travail et la rémunération (indemnité de congé, heures supplémentaires et salaire minimum relatif).

Tout d'abord, le fait de définir la semaine normale de travail à 40 heures (relativement à 44 ou 48 heures) avant qu'un employé puisse se voir rémunéré en temps supplémentaire favorise le taux d'emploi global du Québec et de la Colombie-Britannique d'environ 5 points de pourcentage. Ce résultat est statistiquement significatif à niveau de confiance de 5 %.

Cet effet semble provenir en grande partie des jeunes employés puisque ce sont les taux d'emploi des 15-19 ans et des 20-24 ans qui sont les plus fortement affectés par cette norme. Autant au Québec qu'en Colombie-Britannique, la présence de cette norme favorise le taux d'emploi des jeunes d'environ 7 à 9 points de pourcentage (niveau de confiance de 1 %), alors que l'effet sur le taux d'emploi des 25-54 est d'environ 4,5 points de pourcentage dans les deux provinces (niveau de confiance de 10 %).

Il s'agit là d'un résultat qui semble crédible et qui peut s'expliquer par un recours plus grand au travail à temps partiel (une forme de travail particulièrement prisée par les étudiants), réduisant du même coup le recours au travail en temps supplémentaire.

Salaire en temps supplémentaire

En 2008 et dans les quatre provinces retenues pour l'analyse, les normes du travail concernant les salaires à verser pour le temps supplémentaire n'ont pas d'effet statistiquement mesurable sur les taux d'emploi et l'intensité du travail. Ces normes semblent cependant avoir pour effet d'accroître légèrement la productivité du travail (environ 3 \$ par heure travaillée). Il ne s'agit pas d'un résultat très robuste (effets statistiquement significatifs à un niveau de 10 %). En se voyant obligés d'offrir une meilleure rémunération pour le temps supplémentaire, les employeurs favorisent une hausse de la productivité de deux façons. Premièrement, on suppose que les employés qui font du temps supplémentaire ont généralement plus d'expérience que les autres et devraient par conséquent être plus productifs. Par ailleurs, ce mode de rémunération du temps supplémentaire génère une hausse de la valeur ajoutée produite par heure travaillée, ce qui devrait nécessairement favoriser une hausse de la productivité.

Indemnité de congé

L'obligation d'avoir à verser l'équivalent de 3 semaines de paie (plutôt que 2) pour les vacances au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique n'a des effets mesurables que dans le cas du taux d'emploi des 15-19 ans, et ce, en dépit du fait que cette norme ne s'applique qu'aux employés possédant au moins 5 années d'ancienneté. Il s'agit d'un résultat très robuste dans les

trois provinces (effets négatifs et significatifs à un niveau de confiance de 1 %). Il est tout à fait possible qu'à l'instar de la norme sur les préavis de licenciement, la norme sur l'indemnité de congé ait suivi une évolution similaire à l'ensemble des normes encadrant le marché du travail et que ce soit l'emploi des jeunes qui a été le plus affecté (dans ce cas-ci, 6 points de pourcentage sur leur taux d'emploi).

Salaire minimum

Les résultats du tableau 4 concernant le salaire minimum illustrent l'effet d'une hausse de 10 % du salaire minimum relatif sur les différentes variables dépendantes. Des effets statistiquement significatifs (niveau de confiance de 10 %) sont obtenus dans le cas du taux d'emploi global et du taux d'emploi des 25-54 ans. Une hausse de 10 % du salaire minimum relatif aurait eu pour effet, en 2008, d'augmenter le taux d'emploi global d'environ 1,25 point de pourcentage dans les quatre provinces retenues pour l'analyse. Parallèlement, une hausse de 10 % du salaire minimum relatif aurait eu pour effet d'augmenter le taux d'emploi des 25-54 ans d'environ 1,5 point de pourcentage. Bien que statistiquement significatifs, il s'agit d'effets marginaux qui ne sont pas confirmés par les résultats de l'estimation des équations de taux d'emploi des jeunes.

On peut bien sûr soutenir pour expliquer le résultat qu'une hausse du salaire minimum, en favorisant la participation au marché du travail, entraîne un taux d'emploi plus élevé. Toutefois, comme le salaire minimum touche davantage les jeunes, on se serait attendu à ce que les effets soient significatifs dans les équations du taux d'emploi des 15-19 ans et des 20-24 ans, ce qui n'est pas le cas. Aucun effet statistiquement significatif n'est trouvé dans les équations d'intensité et de productivité du travail. Globalement, l'effet du salaire minimum semble plutôt neutre, du moins dans une fourchette du salaire horaire moyen allant de 35 % à 45 %, tel qu'observé au Canada.

TABLEAU 4

EFFETS ESTIMÉS DES NORMES CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

(statistiques t entre parenthèses)

		Taux d'emploi 15 ans+	Taux d'emploi 15 à 19 ans	Taux d'emploi 20-24 ans	Taux d'emploi 25-54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
Semaine normale de travail							
Québec	40 heures / semaine	4,8981**	8,5481***	7,4211***	4,3227*	-10,0925	0,7009
		(2,72)	(4,59)	(3,79)	(2,21)	(-1,08)	(0,49)
Colombie-Britannique	40 heures / semaine	5,2362**	9,0920***	8,0275***	4,4910*	-10,3072	0,6893
		(2,72)	(4,59)	(3,79)	(2,21)	(-1,08)	(0,49)
Salaire en temps supplémentaire							
Québec	1,5 x salaire normal	0,0931	0,4629	1,7650	0,1235	-16,8190	2,7201*
		(0,07)	(0,25)	(1,12)	(0,10)	(-1,62)	(1,94)
Ontario	1,5 x salaire normal	0,0989	0,4272	1,7429	0,1289	-17,5563	2,9053*
		(0,07)	(0,25)	(1,12)	(0,10)	(-1,62)	(1,94)
Colombie-Britannique	1,5 x salaire normal	0,0995	0,4924	1,9108	0,1283	-17,1769	2,6752*
		(0,07)	(0,25)	(1,12)	(0,10)	(-1,62)	(1,94)
Alberta	1,5 x salaire normal	0,1053	0,5441	1,9561	0,1308	-18,4459	3,1789*
		(0,07)	(0,25)	(1,12)	(0,10)	(-1,62)	(1,94)
Indemnité de congé							
Québec	3 semaines	-0,6478	-5,5456***	-2,4658	0,1378	-34,0998*	-0,5284
		(-0,57)	(-4,08)	(-1,60)	(0,09)	(-1,90)	(-0,36)
Colombie-Britannique	3 semaines	-0,6925	-5,8985***	-2,6673	0,1431	-34,8254*	-0,5197
		(-0,57)	(-4,08)	(-1,60)	(0,09)	(-1,90)	(-0,36)
Alberta	3 semaines	-0,7331	-6,5188***	-2,7305	0,1459	-37,3982*	-0,6175
		(-0,57)	(-4,08)	(-1,60)	(0,09)	(-1,90)	(-0,36)
Salaire minimum							
Québec	Variation de 10 %	1,1714*	-1,0440	0,6964	1,4122*	0,5977	-0,0231
		(2,13)	(-1,16)	(0,89)	(2,00)	(0,07)	(-0,03)
Ontario	Variation de 10 %	1,2450*	-0,9635	0,6871	1,4741*	0,6239	-0,0247
		(2,13)	(-1,16)	(0,89)	(2,00)	(0,07)	(-0,03)
Colombie-Britannique	Variation de 10 %	1,2523*	-1,1105	0,7533	1,4672*	0,6104	-0,0227
		(2,13)	(-1,16)	(0,89)	(2,00)	(0,07)	(-0,03)
Alberta	Variation de 10 %	1,3257*	-1,2273	0,7711	1,4961*	0,6555	-0,0270
		(2,13)	(-1,16)	(0,89)	(2,00)	(0,07)	(-0,03)

Note : ***, ** et * dénotent un coefficient significatif à un niveau de confiance de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

5. CONCLUSION : FAUT-IL RÉFORMER LES NORMES DU TRAVAIL?

Nous obtenons des résultats très nuancés quant à l'effet des normes du travail sur les taux d'emploi, l'intensité du travail et la productivité du travail.

En ce qui concerne les taux d'emploi, les effets estimés de la norme concernant les préavis de licenciement sont en général robustes et cohérents avec les attentes, c'est-à-dire qu'une norme plus sévère réduit les taux d'emploi. Sans surprise, une définition plus stricte de la semaine normale de travail a de son côté pour effet d'augmenter les taux d'emploi. Les résultats obtenus sont également robustes dans ce cas. Par ailleurs, le fait d'exiger 3 semaines d'indemnité de congé réduit le taux d'emploi des jeunes de 15 à 19 ans.

Ces résultats confirment en quelque sorte ceux obtenus par Blanchard et Wolfers (2000), Botero et coll. (2004), Di Tella et McCulloch (2005) et Nickell (1997), à savoir que des normes du travail plus strictes affectent le taux d'emploi. Le salaire minimum a aussi pour effet d'augmenter, quoique très marginalement, le taux d'emploi global et celui des 25-54 ans. Cependant, le salaire minimum n'a aucun effet sur les taux d'emploi des jeunes (15-19 ans et 20-24 ans).

Pour ce qui est de l'intensité du travail, soit le nombre d'heures travaillées par emploi, seules les normes concernant les congés de maternité et l'indemnité de congé ont des effets statistiquement significatifs. Les congés de maternité augmentent l'intensité du travail, alors qu'une norme plus généreuse pour les indemnités de congé la diminue. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un résultat marginalement significatif à un niveau de confiance de 10 %.

Enfin, la productivité du travail, soit le PIB par heure travaillée, ne semble marginalement affectée (à un niveau de confiance de 10 %) que par deux normes du travail : la norme d'ancienneté concernant les licenciements sans juste cause au Québec, laquelle augmente la productivité du travail, et la norme concernant la façon de rémunérer les heures supplémentaires, qui augmente également la productivité du travail lorsque la norme est plus généreuse envers les employés.

Globalement, nos résultats ne démontrent pas d'effets très importants des normes du travail (incluant le salaire minimum) et ne soutiennent pas une remise en cause profonde du système de normes actuellement en vigueur. Toutefois, nos résultats ne soutiennent pas davantage des changements qui auraient pour effets de rendre ces normes significativement plus restrictives et, par conséquent, d'augmenter les coûts du travail. L'absence d'effets très importants s'explique selon nous par deux facteurs : 1) les normes en vigueur au Canada sont assez similaires d'une province à l'autre et ont évolué, au fil du temps, de manière très graduelle; 2) le salaire minimum demeure la plupart du temps à l'intérieur d'une fourchette allant de 35 % à 45 % du salaire horaire moyen, un niveau qui semble limiter les effets pervers auxquels on pourrait normalement s'attendre. En somme, les normes considérées dans notre analyse et actuellement

en vigueur dans les provinces canadiennes (incluant le salaire minimum) semblent peu dommageables pour l'activité économique au Canada. Chose certaine, elles n'expliquent pas de manière importante les différences de performance économique observées entre les provinces.



BIBLIOGRAPHIE

- Bassanini, A. et R. Duval (2009). « Unemployment, institutions and reform complementarities: Re-assessing the aggregate evidence for OECD countries », *Oxford Review of Economic Policy*, 25 (1), 40–59.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000). « The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence », *The Economic Journal*, 110 (462), 1–33.
- Blanchard, O. et P. Portugal (2001). « What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and US labor markets », *American Economic Review*, 90 (1), 187–207.
- Bertola, G. et R. Rogerson (1997). « Institutions and Labor Reallocations », *European Economic Review*, 41 (6), 1147–1171.
- Boeri, T. (1999). « Enforcement of employment security regulations: On-the-job search and unemployment duration », *European Economic Review*, 45, 65–89.
- Botero, J.C., S. Djankow, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Shleifer (2004). « The Regulation of Labor », *Quarterly Journal of Economics*, 119, 1339–82.
- Cahuc, P. et A. Zylberberg (2004). *Labor Economics*, The MIT Press.
- Di Tella, R. et R. MacCulloch (2005). « The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data », *European Economic Review*, 49, 1225–59.
- Elmeskov, J., J. Martin, et S. Scarpetta (1998). « Key lessons of labour market reforms: Evidence from OECD countries's experience », *Swedish Economic Policy*, 5 (2), 205–252.
- Freeman, R. (2005). « Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance », *International Economic Journal*, 19 (2), 129–145.
- Lazear, E. P. (1990). « Job Security Provisions and Employment », *The Quarterly Journal of Economics*, 105 (3), 699–726.
- Nickell, S. (1997). « Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, 11 (3), 55–74.
- OCDE (1994). *The OECD Jobs Study Facts, Analysis, Strategies*, Paris, 55 p.
- OCDE (1999). *Employment protection and labor market performance. Employment Outlook*, Paris, 272 p.
- OCDE (2004). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004*, 360 p.
- Scarpetta, S. (1996). « Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study », *OECD Economic Studies*, 26, pp. 43–98.
- Skedinger, P. (2010). *Employment Protection Legislations. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, Inc.

ANNEXE I

NORMES DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CANADA DEPUIS 1976

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	SÉCURITÉ D'EMPLOI									
Préavis en cas de licenciement										
Absence de norme				1976-85	1976-79					1976-80
1 semaine de préavis		1976-92						1976-79		
2 semaines de préavis	1976-02						1976-06		1976-88	
3 semaines de préavis	2003-08									
4 semaines de préavis		1993-08	1976-08	1986-08	1980-08	1976-87			1989-08	
5 semaines de préavis						1988-08				1981-08
6 semaines de préavis							2007-08	1980-08		
Licenciement sans juste cause										
Absence de norme	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08	1976-79	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08
5 années d'ancienneté					1980-91*					
3 années d'ancienneté					1992-02					
2 années d'ancienneté					2003-08					
Congé de maternité										
Absence de norme	1976-78	1976-81			1976-78					
Période de qualification : 52 semaines	1979-92	1982-92	1976-08			1976-90	1976-00	1976-94	1976-08	
Période de qualification : 20 à 28 semaines	1993-08	1993-08			1979-90		2001-08	1995-08		
Période de qualification : 13 semaines						1991-08				
Période de qualification : aucune				1976-08	1991-08					1976-08

* En 1991, la norme québécoise concernant les congédiements sans juste cause s'appliquait aux travailleurs ayant un minimum de 4 années d'ancienneté. Le minimum d'ancienneté est ensuite passé à 3 années en 1992 jusqu'en 2002. Pour contourner le problème d'identification lié à l'utilisation d'une norme pendant une seule année, nous avons supposé que 5 années d'ancienneté étaient aussi requises en 1991.

Sources : Terre-Neuve – *The Labour Standards Act*, Île-du-Prince-Édouard – *Employment Standards Act*, Nouvelle-Écosse – *The Labour Standards Code*, Nouveau-Brunswick – *Employment Standards Act*, Québec – *Loi sur les normes du travail*, Ontario – *Employment Standards Act*, Manitoba – *Employment Standards Code*, Saskatchewan – *The Labour Standards Act*, Alberta – *Employment Standards Code*, Colombie-Britannique – *Employment Standards Act*.

ANNEXE I (suite)

NORMES DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CANADA DEPUIS 1976

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
	HEURES DE TRAVAIL									
Semaine normale de travail										
41 heures ou plus par semaine	1976-93	1976-08	1976-08	1976-08	1976-00	1976-08			1976-08	
40 heures par semaine	1994-08				2001-08		1976-08	1976-08		1976-08
Salaire en temps supplémentaire										
1.5 x salaire minimum	1979-08	1976-88	1976-03	1976-08	1976-79					
1.5 x salaire horaire normal	1976-78	1989-08	2004-08		1980-08	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08
Indemnité de congé										
2 semaines	1976-08	1976-08	1976-08	1976-08	1976-94	1976-08			1976-88	1976-80
3 semaines					1995-08		1976-08	1976-08	1989-08	1981-08

Sources : Terre-Neuve – *The Labour Standards Act*, Île-du-Prince-Édouard – *Employment Standards Act*, Nouvelle-Écosse – *The Labour Standards Code*, Nouveau-Brunswick – *Employment Standards Act*, Québec - *Loi sur les normes du travail*, Ontario - *Employment Standards Act*, Manitoba – *Employment Standards Code*, Saskatchewan – *The Labour Standards Act*, Alberta – *Employment Standards Code*, Colombie-Britannique – *Employment Standards Act*.

ANNEXE I (suite)

NORMES DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CANADA DEPUIS 1976

Salaire minimum

Les normes sur le salaire minimum sont mesurées à partir du rapport entre la moyenne annuelle pondérée du salaire minimum et la rémunération horaire moyenne de l'ensemble des salariés. Le salaire minimum provient de la banque de données sur les salaires minimums fournie par Ressources humaines et développement des compétences Canada⁷.

Le salaire minimum pour une année donnée est la moyenne des différents taux en vigueur au cours d'une année pondérée par la durée en mois où ils auront respectivement été en application.

Aucune série historique ne permet de retrouver de façon continue le salaire horaire moyen pour l'ensemble des salariés. Le salaire horaire moyen a donc été obtenu par le rapport entre les estimations de la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des salariés (publication n° 72-002-XPB au catalogue de Statistique Canada) et la moyenne des heures travaillées par l'ensemble des salariés (tableau CANSIM 282-0028).

⁷ <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?lang=fra&dec=1>.

ANNEXE 2

L'ÉCART DU PIB PAR RAPPORT À SA TENDANCE DE LONG TERME

L'écart du PIB est mesuré par le rapport entre le niveau du PIB observé et le niveau estimé suivant sa tendance de long terme.

Le PIB observé par province provient d'une compilation spéciale de Statistique Canada établie à partir du tableau 384-0013 sur CANSIM. Le PIB est mesuré aux prix du marché et en dollars enchaînés de 2002. Le PIB estimé suivant une tendance de long terme est la prédiction d'un modèle où le PIB observé est régressé sur une constante et une tendance linéaire pour chacune des provinces.

STATISTIQUES DESCRIPTIVES : ÉCART DU PIB, 1976-2008

(en pourcentage)

	Observations	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
Terre-Neuve	33	100,43	11,39	84,52	122,78
Île-du-Prince-Édouard	33	100,22	8,73	88,88	121,37
Nouvelle-Écosse	33	100,13	7,17	89,72	115,24
Nouveau-Brunswick	33	100,18	8,22	88,41	119,75
Québec	33	100,13	4,17	92,59	106,46
Ontario	33	100,22	5,14	89,40	109,80
Manitoba	33	100,10	4,32	92,80	108,86
Saskatchewan	33	100,12	4,73	91,22	111,95
Alberta	33	106,15	7,38	88,13	115,97
Colombie-Britannique	33	100,23	4,52	94,57	111,20
Toutes les provinces	330	100,24	6,87	84,52	122,78

ANNEXE 3

DÉTERMINANTS DE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Taux d'emploi global

Le taux d'emploi global est mesuré par le rapport entre l'emploi total et la population âgée de 15 à 64 ans.

L'emploi total des provinces provient d'une compilation spéciale de Statistique Canada établie à partir du tableau 383-0009 sur CANSIM. Les données de la population par province proviennent du tableau 051-0001 sur CANSIM.

Taux d'emploi par catégories d'âge

Les taux d'emploi par catégories d'âge sont mesurés par le rapport entre le nombre d'emplois occupés par une catégorie d'âge donnée et le total de la population qui fait partie de cette catégorie d'âge.

La répartition de l'emploi par groupes d'âge (%) n'était pas disponible dans la compilation spéciale de Statistique Canada. La répartition a été établie à partir du tableau 282-0002 sur CANSIM. Ces proportions ont ensuite été appliquées sur la série d'emploi total (voir ci-haut). Les données de la population proviennent du tableau 051-0001.

Intensité du travail

L'intensité du travail est mesurée par le rapport entre le total des heures travaillées et l'emploi total.

Le total des heures travaillées et l'emploi total proviennent d'une compilation spéciale de Statistiques Canada établie à partir du tableau 383-0009.

Productivité du travail

La productivité du travail est mesurée par le rapport entre la production totale (PIB) et le total des heures travaillées.

Le niveau de production par province provient d'une compilation spéciale de Statistique Canada établie à partir du tableau 384-0013 sur CANSIM. La production est mesurée aux prix du marché et en dollars enchaînés de 2002. Le total des heures travaillées provient d'une compilation spéciale de Statistiques Canada établie à partir du tableau 383-0009.

ANNEXE 3 (suite)

DÉTERMINANTS DE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

STATISTIQUES DESCRIPTIVES : DÉTERMINANTS DE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE, 1976-2008

(en pourcentage, heures par emploi et dollars par heure travaillée)

	Observations	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
Taux d'emploi 15 ans + (emploi total / population âgée de 15 ans à 64 ans)	330	67,12	8,41	45,77	80,71
Taux d'emploi 15-19 ans (emplois 15-19 ans / population âgée de 15 ans à 19 ans)	330	42,73	9,03	15,78	61,59
Taux d'emploi 20-24 ans (emploi 20-24 ans / population âgée de 20 ans à 24 ans)	330	66,85	7,91	42,40	82,07
Taux d'emploi 25-54 ans (emploi 25-54 ans / population âgée de 25 ans à 54 ans)	330	74,17	7,79	53,25	85,74
Intensité du travail (total des heures travaillées / emploi total)	330	1792,93	55,07	1661,89	1983,84
Productivité du travail (PIB / total des heures travaillées)	330	34,8421	5,7845	23,5549	51,8782

ANNEXE 4

RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS FIXES DE TEMPS ET DE PROVINCE, DE TENDANCE LINÉAIRE PAR PROVINCE ET DES COEFFICIENTS ASSOCIÉS À L'ÉCART DU PIB

(statistiques t entre parenthèses)

	Taux d'emploi 15 ans +	Taux d'emploi 15 à 19 ans	Taux d'emploi 20 à 24 ans	Taux d'emploi 25 à 54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
1978	0.348***	0.625***	0.260***	0.296***	-7.538***	-3.515***
	(24.03)	(11.33)	(11.18)	(27.47)	(-877.20)	(-190.55)
1979	0.712***	1.305***	0.539***	0.599***	-15.07***	-7.064***
	(24.23)	(12.27)	(12.91)	(22.93)	(-912.04)	(-222.23)
1980	1.069***	1.972***	0.802***	0.898***	-22.62***	-10.62***
	(23.50)	(11.67)	(12.23)	(23.10)	(-854.36)	(-211.31)
1981	1.439***	2.672***	1.087***	1.211***	-30.16***	-14.23***
	(21.26)	(10.68)	(11.70)	(20.98)	(-881.90)	(-162.66)
1982	1.752***	3.207***	1.305***	1.475***	-37.71***	-17.71***
	(20.26)	(10.42)	(11.40)	(19.43)	(-886.59)	(-212.23)
1983	2.089***	3.822***	1.544***	1.756***	-45.25***	-21.21***
	(20.55)	(10.24)	(11.19)	(20.06.)	(-915.88)	(-206.57)
1984	2.435***	4.469***	1.798***	2.043***	-52.79***	-24.73***
	(21.38)	(10.67)	(12.22)	(20.47)	(-930.71)	(-197.39)
1985	2.793***	5.099***	2.078***	2.343***	-60.32***	-28.27***
	(21.64)	(10.91)	(12.12)	(20.76)	(-935.80)	(-200.39)
1986	3.155***	5.773***	2.360***	2.644***	-67.86***	-31.82***
	(21.59)	(11.01)	(12.11)	(20.86)	(-955.35)	(-209.71)
1987	3.516***	6.445***	2.630***	2.948***	-75.40***	-35.35***
	(21.86)	(11.11)	(12.15)	(21.02)	(-954.81)	(-206.60)
1988	3.883***	7.119***	2.912***	3.253***	-82.93***	-38.90***
	(21.79)	(10.94)	(12.53)	(21.00)	(-946.74)	(-199.57)
1989	4.240***	7.793***	3.193***	3.547***	-90.47***	-42.43***
	(21.94)	(11.02)	(12.48)	(21.16)	(-980.77)	(-200.48)
1990	4.579***	8.416***	3.432***	3.831***	-98.01***	-45.97***
	(21.79)	(10.81)	(12.47)	(21.14)	(-979.93)	(-203.09)
1991	4.909***	9.027***	3.658***	4.103***	-105.6***	-49.49***
	(21.27)	(10.78)	(12.04)	(20.62)	(-976.15)	(-203.66)
1992	5.238***	9.622***	3.897***	4.375***	-113.1***	-53.00***
	(21.42)	(10.65)	(12.12)	(20.83)	(-985.43)	(-199.25)
1993	5.578***	10.23***	4.157***	4.658***	-120.6***	-56.52***
	(21.65)	(10.75)	(12.39)	(20.97)	(-984.59)	(-199.95)
1994	5.923***	10.87***	4.416***	4.944***	-128.2***	-60.05***
	(21.66)	(10.80)	(12.32)	(20.98)	(-999.27)	(-199.07)
1995	6.267***	11.48***	4.687***	5.232***	-135.7***	-63.59***
	(21.94)	(10.93)	(12.62)	(21.19)	(-1001.61)	(-202.00)

ANNEXE 4 (suite)

RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS FIXES DE TEMPS ET DE PROVINCE, DE TENDANCE LINÉAIRE PAR PROVINCE ET DES COEFFICIENTS ASSOCIÉS À L'ÉCART DU PIB

(statistiques t entre parenthèses)

	Taux d'emploi 15 ans +	Taux d'emploi 15 à 19 ans	Taux d'emploi 20 à 24 ans	Taux d'emploi 25 à 54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
1996	6.611***	12.10***	4.954***	5.518***	-143.2***	-67.14***
	(21.95)	(10.85)	(12.50)	(21.18)	(-1002.55)	(-205.63)
1997	6.958***	12.67***	5.215***	5.810***	-150.8***	-70.65***
	(21.90)	(11.02)	(12.59)	(21.10)	(-1010.40)	(-205.91)
1998	7.306***	13.34***	5.471***	6.098***	-158.3***	-74.18***
	(22.04)	(10.99)	(12.67)	(21.29)	(-1018.12)	(-207.83)
1999	7.663***	14.02***	5.743***	6.395***	-165.9***	-77.71***
	(21.87)	(11.04)	(12.65)	(21.11)	(-1010.55)	(-209.60)
2000	8.005***	14.67***	6.017***	6.677***	-173.4***	-81.23***
	(22.24)	(11.12)	(12.62)	(21.50)	(-1022.82)	(-208.48)
2001	8.345***	15.32***	6.278***	6.960***	-180.9***	-84.78***
	(22.12)	(11.02)	(12.45)	(21.39)	(-1018.65)	(-212.22)
2002	8.705***	15.99***	6.544***	7.258***	-188.5***	-88.30***
	(22.18)	(10.99)	(12.60)	(21.41)	(-1011.34)	(-208.47)
2003	9.055***	16.62***	6.815***	7.546***	-196.0***	-91.83***
	(22.19)	(11.06)	(12.52)	(24.44)	(-1018.43)	(-209.35)
2004	9.400***	17.21***	7.075***	7.835***	-203.6***	-95.38***
	(22.35)	(11.09)	(12.47)	(21.73)	(-1022.15)	(-212.84)
2005	9.748***	17.84***	7.334***	8.125***	-211.1***	-98.91***
	(22.34)	(11.16)	(12.49)	(21.67)	(-1020.19)	(-211.78)
2006	10.10***	18.48***	7.620***	8.413***	-218.6***	-102.5***
	(22.27)	(11.16)	(12.84)	(21.57)	(-1021.23)	(-211.63)
2007	10.44***	19.15***	7.865***	8.697***	-226.2***	-106.0***
	(22.47)	(11.22)	(12.86)	(21.75)	(-1030.13)	(-212.06)
2008	10.79***	19.81***	8.121***	8.984***	-233.7***	-109.5***
	(22.48)	(11.20)	(12.75)	(21.80)	(-1034.81)	(-214.02)
Colombie-Britannique	-0.141***	-0.219***	-0.164***	-0.110***	-0.0639***	0.0249
	(-13.85)	(-6.63)	(-14.68)	(-10.97)	(-13.46)	(1.44)
Île-du-Prince-Édouard	-0.177***	-0.277***	-0.175***	-0.151***	0.0149**	-0.276***
	(-28.55)	(-15.64)	(-15.20)	(-22.12)	(4.40)	(-12.04)
Manitoba	-0.0647***	-0.0939*	-0.0656***	-0.0611**	-0.0302***	-0.199***
	(-7.50)	(-2.83)	(-5.20)	(-7.51)	(-7.27)	(-10.83)
Nouveau-Brunswick	-0.318***	-0.587***	-0.298***	-0.267***	-0.0217***	-0.182***
	(-47.33)	(-24.68)	(-28.81)	(-45.14)	(-6.97)	(-21.37)
Nouvelle-Écosse	-0.227***	-0.428***	-0.206***	-0.184***	-0.0190***	-0.170***
	(-29.36)	(-15.03)	(-23.77)	(-26.19)	(-5.73)	(-12.45)

ANNEXE 4 (suite)

RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS FIXES DE TEMPS ET DE PROVINCE, DE TENDANCE LINÉAIRE PAR PROVINCE ET DES COEFFICIENTS ASSOCIÉS À L'ÉCART DU PIB

(statistiques t entre parenthèses)

	Taux d'emploi 15 ans +	Taux d'emploi 15 à 19 ans	Taux d'emploi 20 à 24 ans	Taux d'emploi 25 à 54 ans	Intensité du travail	Productivité du travail
Ontario	-0.0591***	-0.132*	-0.0666**	-0.040	-0.0396***	-0.172***
	(-5.65)	(-3.10)	(-4.56)	(-4.65)	(-8.02)	(-20.44)
Québec	-0.242***	-0.582***	-0.210***	-0.198***	-0.0323***	-0.0862**
	(-22.05)	(-18.89)	(-11.88)	(-19.27)	(-7.26)	(-3.97)
Saskatchewan	-0.0687***	-0.110**	-0.102***	-0.069**	0.0132*	-0.230***
	(-8.78)	(-3.57)	(-9.40)	(-8.35)	(3.09)	(-12.71)
Terre-Neuve	-0.453***	-0.847***	-0.404***	-0.360***	0.0249***	-0.192***
	(-42.21)	(-39.96)	(-28.62)	(-31.43)	(7.62)	(-7.31)
Tendance Alberta	-0.338***	-0.637***	-0.263***	-0.279***	7.538***	3.545***
	(-30.10)	(-15.31)	(-18.32)	(-27.85)	(1161.24)	(272.43)
Tendance Colombie-Britannique	-0.335***	-0.631***	-0.259***	-0.275***	7.538***	3.540***
	(-26.42)	(-14.20)	(-15.74)	(-23.89)	(1045.48)	(246.27)
Tendance Île-du-Prince-Édouard	-0.339***	-0.637***	-0.265***	-0.278***	7.535***	3.539***
	(-28.26)	(-14.97)	(-16.55)	(-25.43)	(1116.33)	(277.32)
Tendance Manitoba	-0.339***	-0.637***	-0.264***	-0.278***	7.538***	3.540***
	(-26.46)	(-13.65)	(-16.30)	(-24.55)	(1126.42)	(245.58)
Tendance Nouveau-Brunswick	-0.334***	-0.624***	-0.263***	-0.274***	7.536***	3.540***
	(-28.01)	(-14.63)	(-16.52)	(-25.48)	(1109.63)	(309.50)
Tendance Nouvelle-Écosse	-0.337***	-0.632***	-0.261***	-0.277***	7.537***	3.539***
	(-28.41)	(-14.67)	(-16.95)	(-25.99)	(1132.93)	(294.71)
Tendance Ontario	-0.336***	-0.631***	-0.260***	-0.276***	7.539***	3.551***
	(-26.99)	(-13.97)	(-15.78)	(-24.78)	(1057.18)	(273.22)
Tendance Québec	-0.335***	-0.608***	-0.254***	-0.277***	7.537***	3.521***
	(-27.01)	(-13.96)	(-15.27)	(-25.68)	(1076.02)	(244.53)
Tendance Saskatchewan	-0.336***	-0.630***	-0.260***	-0.276***	7.538***	3.544***
	(-26.16)	(-13.52)	(-16.50)	(-24.05)	(1104.81)	(227.26)
Tendance Terre-Neuve	-0.338***	-0.641***	-0.267***	-0.277***	7.536***	3.547***
	(-26.96)	(-14.25)	(-16.71)	(-24.63)	(1144.07)	(258.20)
Écart du PIB	0.201**	0.695*	0.308***	0.145**	0.0333	0.404**
	(2.93)	(2.11)	(3.50)	(2.60)	(1.52)	(4.22)

Note : ***, ** et * dénotent un coefficient significatif à un niveau de confiance de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

