

# L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA LÉGISLATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

JONATHAN DESLAURIERS  
BENOIT DOSTIE  
ROBERT GAGNÉ

Octobre 2009



**Centre sur la productivité  
et la prospérité**

**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 transferts, 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](http://www.hec.ca/cpp) ou écrivez-nous à [info.cpp@hec.ca](mailto:info.cpp@hec.ca).

Adresse de correspondance :  
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  
Télécopieur : 514-340-6469

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



## Table des matières

Introduction	1
1_ Revue de la littérature - comparaisons internationales	4
2_ Revue de la littérature - comparaisons intra nationales	16
3_ Législation du marché du travail au Canada	19
Conclusion	29
Références	30
Annexe - Les classements	i



## Introduction

Au début des années quatre-vingt, plusieurs analystes ont avancé l'hypothèse que la stagnation des pays européens en matière de création d'emplois pourrait être imputable à une législation du travail trop stricte. En comparaison au modèle américain, les marchés du travail européens semblaient offrir moins de flexibilité aux entreprises et on supposait que cette surréglementation augmentait substantiellement le coût du travail<sup>1</sup> et favorisait des périodes de chômage plus longues.

Cette interprétation de l'effet de la législation sur la performance économique s'est imposée à la suite la parution de l'étude *Job Study* de l'OCDE (OCDE, 1994). En réaction à la stagnation des marchés du travail européens, l'OCDE recommandait notamment un assouplissement législatif du marché du travail afin d'en augmenter la flexibilité. L'étude prescrivait entre autres une augmentation de la flexibilité de la législation sur les heures travaillées et une réforme de la législation sur la protection de l'emploi.

C'est essentiellement sur les bases de cette hypothèse qu'a émergé une littérature sur l'impact économique de la législation du travail. En cherchant à valider certaines hypothèses de l'OCDE, le débat concernant l'impact d'une réforme du marché du travail est ainsi sorti de ses assises théoriques pour être abordé dans une perspective davantage empirique. Dès lors, la réalité derrière la réforme des marchés du travail n'apparaissait plus aussi évidente.

Certaines analyses empiriques ont tout d'abord fait état de la diversité des configurations législatives des pays étant parvenus à réduire leur taux de chômage (Elmeskov, Martin et Scarpetta, 1998), signalant ainsi l'absence d'une solution unique et standardisée.<sup>2</sup> Par la suite, malgré l'avancement des approches économétriques et en dépit de l'amélioration des mesures empiriques de la législation (OCDE, 2006), il est apparu évident qu'aucune conclusion catégorique ne pourrait être tirée de ce type d'études. Si, dans l'ensemble, la littérature tend à démontrer l'existence d'un lien significatif entre la législation du travail et la performance économique, certains résultats ne sont pas cohérents à travers les études, notamment au niveau de la législation sur la protection de l'emploi.<sup>3</sup>

Un certain nombre de facteurs permettent d'expliquer ce manque de cohérence mais à posteriori, il apparaît que cette situation est essentiellement attribuable à un problème

---

1 En augmentant substantiellement les coûts des licenciements.

2 Les auteurs identifient six pays étant parvenus à réduire le chômage au cours des années quatre-vingt-dix. Ces pays sont l'Australie, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas, des pays qui sont dans l'ensemble différents en matière de législation et de politiques publiques et sociales (Elmeskov, Martin et Scarpetta, 1998).

3 L'effet estimé de la législation sur la protection de l'emploi est parfois trouvé significativement en lien avec le chômage et la productivité et parfois non.

d'hétérogénéité non modélisée et à des problèmes de mesures, ces problèmes étant inhérents aux comparaisons internationales. La complexité des configurations législatives, les différences culturelles et le caractère idiosyncrasique des économies analysées rendent les comparaisons internationales complexes et limitent la portée des conclusions tirées de ces études. Dans cette perspective, il devient essentiel de renouveler l'approche empirique afin d'évaluer adéquatement l'impact de la législation du travail sur la performance économique.

Afin de pallier les principales lacunes des études précédentes, il apparaît nécessaire de désagréger le niveau d'analyse afin de réduire la diversité des configurations législatives et ainsi favoriser l'uniformisation des mesures législatives analysées. À notre avis, le contexte législatif canadien répond à ces considérations empiriques.

Au Canada, le droit du travail est de compétence provinciale et les administrations utilisent des mécanismes législatifs similaires mais offrant des niveaux de rigidité différents entre les provinces ce qui favorise l'uniformisation des mesures législatives. En outre, le fait que la politique monétaire soit établie au niveau national assure une certaine uniformité du contexte macroéconomique. Analysée à partir du contexte canadien, une évaluation de l'impact de la législation du travail sur la performance économique pourrait donc permettre une meilleure compréhension de l'impact des mécanismes législatifs sur la performance du marché du travail.

Cette approche pourrait également expliquer une partie du retard économique du Québec. En dépit des similarités à travers les provinces quant à l'approche générale derrière la législation sur la protection des travailleurs, une analyse préliminaire du droit du travail au Canada permet de constater que la législation du travail du Québec est généralement plus rigide dans son application que dans la grande majorité des provinces canadiennes. Ce manque de flexibilité pourrait par conséquent expliquer une partie non négligeable de l'écart de performance du Québec par rapport au reste du Canada.

Afin d'évaluer dans quelle mesure la législation du travail affecte la performance de l'économie, une banque de données législatives a été constituée à partir des lois et des réglementations provinciales se rattachant au droit du travail. La banque de données couvre plus de 30 ans de législations provinciales (1976-2008) ce qui permet de capter une part considérable des modifications survenues dans le droit du travail canadien depuis le début des années 70. Plutôt que d'être mesuré sous forme d'indices agrégés évaluant différents aspects des lois du travail, les variables sont statutaires, c'est-à-dire qu'elles mesurent directement et individuellement le niveau de rigidité de plusieurs aspects de la législation du travail. Il sera donc possible de mesurer précisément l'effet d'un changement législatif particulier sur la performance économique.



Les données regroupent trois classes de variables législatives. La première classe regroupe les variables quantitatives. Ces variables mesurent le degré de générosité du programme d'assistance-emploi et le coût réel du salaire minimum prescrit par les lois provinciales. La seconde classe de variables mesure différents aspects législatifs découlant des normes du travail provinciales. Sont entre autres couverts la législation sur la maternité, la protection de l'emploi en cas de mises à pied, la réglementation des heures travaillées en temps supplémentaire et la durée d'une semaine normale de travail. La troisième classe de variables concerne la législation sur les relations industrielles. Ces variables analysent essentiellement la législation encadrant le processus en accréditation syndicale et la législation entourant le déclenchement d'une grève et/ou d'un lock-out.

Avant d'entreprendre une analyse détaillée de la législation du travail au Canada, la prochaine section présente un survol de la littérature sur l'impact économique de la législation du travail.

## 1\_ Revue de la littérature - comparaisons internationales

Le débat entourant l'impact de la législation du travail sur la performance économique a pris forme au début des années quatre-vingt. Après avoir connu des taux de chômage relativement faibles pendant les années cinquante et soixante, plusieurs pays européens ont vu leur taux de chômage augmenter vers le milieu des années soixante-dix. Alors que l'Europe enregistrait historiquement des taux de chômage inférieurs au taux américain depuis l'après-guerre, cette situation s'est progressivement renversée de sorte qu'au début des années quatre-vingt, le taux de chômage de l'Europe était supérieur au taux américain.

Certains facteurs ont été invoqués pour expliquer ce renversement de situation. Tout d'abord le contexte d'après-guerre et de reconstruction a été propice au développement économique de l'Europe, mais cette conjoncture exceptionnelle a également été temporaire. La réallocation de la main-d'œuvre issue des milieux agricoles a permis aux industries européennes de bénéficier pendant un certain temps d'un bassin de main-d'œuvre abondante et peu coûteuse (Lindbeck, 1985) et la réouverture du commerce international a permis à l'Europe de s'approvisionner en énergie à un coût relativement bas tout en assurant le rattrapage technologique par rapport aux États-Unis (Lindbeck, 1983).

Ce contexte exceptionnel a favorisé une période de plein-emploi et de forte croissance de la productivité du travail qui s'est étendue jusqu'au début des années 70. Lorsque le potentiel économique de la reconstruction a été atteint, certaines pressions ont commencé à s'exercer sur le marché du travail, initiant dès lors un recul structurel des marchés du travail européens.

Parallèlement à la fin de cette conjoncture particulière, l'Europe et les États-Unis affrontaient les conséquences économiques des premier et second chocs pétroliers (1973-74, puis 1979-81). La réduction de la demande agrégée et les pressions inflationnistes occasionnées par la hausse du prix du pétrole ont alors contribué à la croissance des taux de chômage européens et américains.

Contrairement à l'économie américaine, l'Europe n'est toutefois pas parvenue à stabiliser le niveau de son taux de chômage à la suite des chocs pétroliers. En considérant qu'un ajustement du niveau structurel du chômage européen était nécessaire au milieu des années soixante-dix, les taux de chômage auraient néanmoins dû se stabiliser à la suite des chocs pétroliers. Or, la progression du chômage européen s'est poursuivie pendant les années quatre-vingt.

L'hypothèse d'une *sclérose institutionnelle*<sup>4</sup> est alors apparue pour expliquer la progression des taux de chômage européens et la stagnation des marchés en matière de création d'emplois. Puisque la détérioration de la performance des marchés du travail européens coïncidait plus ou moins avec la mise en place de nouvelles mesures de protection de l'emploi (Emerson, 1988), certains analystes ont avancé l'hypothèse que la stagnation des marchés européens s'expliquait en partie par la dégradation de l'efficacité et de la flexibilité des marchés du travail. Selon cette hypothèse, les systèmes de prestations de chômage trop généreux favorisaient une augmentation des périodes de chômage alors que les nouvelles mesures de protection de l'emploi augmentaient substantiellement le coût du travail<sup>5</sup> et ralentissaient considérablement la création d'emplois.

Le concept d'Eurosclérose (Giersch, 1985) s'est alors imposé pour caractériser la situation des marchés du travail européens. Soutenu par plusieurs économistes, ce concept supposait que la « nouvelle » législation des marchés du travail européens aurait limité la capacité d'ajustement des économies et aurait empêché l'Europe de surmonter adéquatement les perturbations macroéconomiques des années soixante-dix.

En réponse à l'intérêt entourant la question, Emerson (1988) a réalisé la première mesure empirique évaluant le degré de rigidité de la législation du travail. L'analyse couvre principalement trois aspects législatifs, soit les règles sur l'embauche, le licenciement et le travail temporaire et classait les pays en fonction du niveau de rigidité perçu par les entreprises.<sup>6</sup> Emerson (1988) conclut qu'une réforme de la législation européenne devrait passer par une augmentation de la flexibilité des salaires (à l'image du modèle japonais) ou par un assouplissement des contrôles liés à l'embauche ou à la mise à pied (modèle américain).

Bertola (1990) a repris certains des classements d'Emerson (1988) pour construire un indicateur agrégé classant les pays selon le niveau de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi.<sup>7</sup> À partir de cet indice agrégé, Bertola (1990) a effectué les premières analyses empiriques à partir de régressions simples en coupes transversales. L'auteur conclut qu'on peut difficilement imputer la mauvaise performance des marchés du travail européens aux mesures de protection de l'emploi. En outre, Bertola (1990) avance qu'il est difficile de formuler des recommandations

---

<sup>4</sup> Le concept de sclérose institutionnelle (Olson, 1982) a été avancé sous diverses appellations, notamment *arteriosclerosis* (Lindbeck 1983) et *Eurosclerotic* (Giersch, 1985). Le terme Eurosclérose, dont l'origine est attribuée à Giersch, a finalement été retenu pour caractériser la situation européenne en matière de chômage et de création d'emploi.

<sup>5</sup> En augmentant substantiellement les coûts liés au licenciement.

<sup>6</sup> Les classements ont essentiellement été établis en fonction de sondages effectués auprès des entreprises par la *Commission of the European Communities en 1985* et par l'*International Organisation of Employers*, également en 1985. En outre, certains aspects législatifs ont été recueillis par l'*European Industrial Relations Review* (Emerson, 1988).

<sup>7</sup> Dans l'ordre : Italie, Belgique, France, Suède, Allemagne, Japon, Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark, États-Unis.

politiques à partir d'une analyse statique, c'est-à-dire à partir d'indicateurs mesurés à un point donné dans le temps.

En 1990, Lazear (1990) a publié une étude qui allait être considérée comme un classique dans la littérature sur l'impact de la législation du travail. À partir de données couvrant 20 pays sur près de 30 années (1956-1984), Lazear (1990) cherche à identifier l'impact des indemnités de licenciement<sup>8</sup> sur les taux de chômage, d'emploi et de participation ainsi que sur la moyenne des heures travaillées par emploi au cours d'une semaine. Globalement, les résultats de Lazear (1990) tendent à démontrer que l'imposition d'une indemnité de licenciement pourrait avoir un effet sur la performance du marché du travail. En prenant les États-Unis comme référence, Lazear (1990) a estimé que l'imposition d'une indemnité de licenciement de trois mois pourrait réduire le taux d'emploi de 1 %, augmenter le taux de chômage de 5,5 % et favoriser la transformation de 9 millions d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel.

Grubb et Wells (1993) ont par la suite élargi le cadre d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi par la création de nouveaux indices. S'il est vrai qu'une démarche similaire avait précédemment été entreprise par Emerson (1988) et Bertola (1990), les indices de Grubb et Wells (1993) sont davantage complets en matière de couverture de la législation du travail et sont construits sur la base des législations nationales plutôt que par l'entremise de sondages. Grubb et Wells (1993) agrègent différentes composantes législatives sous trois indicateurs, soit un indicateur concernant le processus de licenciement, un indicateur sur la législation du travail temporaire et un indicateur portant sur la réglementation des heures travaillées. Les auteurs ont également compilé un indice de protection de l'emploi global à partir de ces trois indicateurs.

Les indices ont été construits selon l'approche *rank-average-rank*. À titre d'exemple, l'indicateur concernant le processus de licenciement comprend douze composantes législatives obtenues à partir des textes de lois nationales et regroupées en trois sous-indicateurs : délais de procédure (2), délais et indemnité de licenciement (6), difficultés de licenciement (4). Les pays sont tout d'abord classés selon le degré de rigidité pour chacune de ces douze composantes législatives. Une moyenne arithmétique des composantes permet par la suite de dresser un classement agrégé pour les trois sous-indicateurs. Finalement, une moyenne arithmétique des trois sous-indicateurs permet d'établir un classement ordinal servant d'indicateur de rigidité du processus de licenciement.

À partir de régressions simples en coupes transversales, Grubb et Wells (1993) remarquent que l'indice global de protection de l'emploi est corrélé négativement avec le taux d'emploi et positivement avec le ratio de travailleurs autonomes. Les résultats démontrent également que la réglementation sur les licenciements est corrélée positivement avec le pourcentage de

---

<sup>8</sup> L'hypothèse retenue pour mesurer l'indemnité de licenciement est celle d'un travailleur col bleu comptant dix années d'expérience, les données étant mesurées annuellement.

travailleurs à temps partiel alors que la réglementation sur les contrats de travail agit en sens inverse. Grubb et Wells (1993) concluent par ailleurs à l'existence d'un lien inverse entre la rigidité de la réglementation sur les heures de travail et le nombre d'heures moyen travaillées dans une semaine normale de travail.

Parallèlement à l'étude de Grubb et Wells (1993), l'OCDE (1993) a développé un indice mesurant l'impact de la législation sur la protection de l'emploi en cas de licenciement. L'indice est construit à partir d'une combinaison des indemnités et des préavis de licenciements minimaux et maximaux mesurés en mois. Ces indices ont été mesurés pour deux statuts, soit pour un travailleur col bleu et pour un travailleur col blanc. Les bases de données couvrent 19 pays et les indices sont mesurés pour une année donnée. Les régressions incluent également la durée maximale des prestations de chômage (1979-1991) et la moyenne du ratio entre les politiques actives et les politiques passives (1985-1991). Tant du côté des travailleurs cols bleus que des travailleurs cols blancs, les résultats de l'étude démontrent qu'un niveau de rigidité élevé de la législation sur la protection de l'emploi augmente le taux de chômage. La durée maximale des prestations de chômage est également corrélée de façon positive avec le taux de chômage.

En 1994, l'OCDE a publié *L'étude sur l'emploi*. Dans cette étude, l'OCDE reprenait la méthodologie de Grubb et Wells (1993) pour construire un indice statique sur la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi. La démarche de l'OCDE était essentiellement la même que Grubb et Wells (1993), la principale différence se situant au niveau de l'ajout de 5 pays et par le retranchement des composantes législatives liées à la réglementation sur les heures travaillées. Entre autres résultats, l'étude conclut qu'un niveau de rigidité plus strict de la législation sur la protection de l'emploi contribue à réduire le taux d'emploi.

Sans révolutionner l'aspect empirique de la recherche sur l'impact économique de la législation du travail, *L'étude sur l'emploi* a néanmoins marqué un tournant dans la littérature. Près de dix ans après que le débat ait été initié, l'OCDE énonçait un constat clair quant à la situation européenne en matière d'emplois et statuait quant aux dispositions à prendre face à la stagnation des marchés du travail et à la progression du chômage. Dans son ensemble, la stratégie énoncée dans *L'étude sur l'emploi* visait à augmenter la flexibilité des économies et leur capacité d'innovation. Neuf recommandations émanent du rapport et parmi celles-ci, cinq touchent directement la législation du travail :

- Accroître la flexibilité du temps de travail
  - Supprimer les obstacles qui, dans la législation, empêchent un aménagement souple du temps de travail et favoriser les négociations entre employeurs et salariés sur les horaires souples et le travail à temps partiel;
  - Développer le travail à temps partiel dans le secteur public;
  - Asseoir l'impôt sur le revenu non plus sur le revenu des ménages mais sur celui des individus [...].

- Accroître la flexibilité des coûts salariaux et de la main-d'œuvre
  - Réévaluer le rôle des salaires minimum légaux en tant qu'instrument de redistribution et s'orienter vers des instruments plus directs;
  - Atténuer ou supprimer les dispositions des régimes fiscaux et des systèmes de cotisation de sécurité sociale qui découragent le travail à temps partiel ou l'emploi des heures supplémentaires.
- Revoir les dispositions relatives à la sécurité de l'emploi qui freinent l'expansion du secteur privé
  - Assouplir les restrictions en matière de licenciement prévues par la loi dans les pays où les dispositions actuelles semblent compromettre gravement la restructuration économique et les chances d'accès à l'emploi;
  - Mettre en place, par la législation ou des conventions collectives conclues à l'échelon central, des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi qui sanctionnent les licenciements abusifs ou discriminatoires, tout en autorisant ceux qui se justifient d'un point de vue économique.
- Élargir et améliorer les politiques du marché du travail
  - Améliorer le fonctionnement du Service public de l'emploi;
  - Continuer à agir du côté de l'offre, notamment en poursuivant les activités de formation en faveur des chômeurs pendant les périodes de fléchissement de l'activité.
- Réformer les systèmes d'indemnisation du chômage et de prestations connexes
  - Limiter la durée de versement des prestations de chômage dans les pays où elle est particulièrement longue (...);
  - Réduire le taux de compensation après impôts lorsqu'ils sont élevés et revoir les conditions d'admission au bénéfice des prestations lorsqu'il n'est exigé que de courts antécédents professionnels;
  - Assortir de conditions restrictives l'octroi d'assistance de durée indéfinie aux personnes aptes à l'emploi.

(OCDE , 1994)

L'OCDE imputait donc une partie du chômage européen à un manque de flexibilité du marché du travail et recommandait une réforme « coordonnée afin d'instaurer un ensemble équilibré de mesures qui, en interaction, renforceraient la capacité d'innovation et d'adaptation et amélioreraient les conditions de la création d'emplois» (OCDE, 1994 p. 45). Une fois ce constat établi, plusieurs études se sont basées sur les recommandations de l'OCDE afin de vérifier dans quelle mesure la législation peut affecter l'efficacité du marché du travail.

Scarpetta (1996) a utilisé une première fois l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE dans une étude visant à valider l'impact de la législation sur le taux de chômage. L'étude rassemble des données de 17 pays (1983-1993) et analyse différents aspects législatifs du marché du travail. En plus de l'indice de protection de l'emploi, l'étude inclut des variables liées au niveau de coordination des négociations salariales<sup>9</sup>, au système de prestations de chômage<sup>10</sup>, au degré

---

<sup>9</sup>La coordination mesure le degré de consensus des agents au niveau des négociations. Un niveau de coordination faible implique que les négociations salariales s'effectuent au niveau de l'entreprise et qu'il n'existe aucun effet d'entraînement. Un niveau de coordination élevé implique que les négociations sont coordonnées de façon informelle par une confédération ou par l'imposition d'un barème par le gouvernement (OCDE, 2006).

de centralisation des négociations salariales<sup>11</sup> et au taux de syndicalisation. L'étude inclut également deux mesures liées au coin fiscal<sup>12</sup> et aux politiques actives du marché du travail.<sup>13,14</sup>

L'étude conclut notamment qu'un système de prestation de chômage généreux peut générer un niveau de chômage élevé; qu'une législation stricte en matière de protection de l'emploi peut augmenter de manière significative le niveau de chômage; qu'un niveau de coordination élevé des négociations salariales (employeurs ET syndicats) peut réduire le taux de chômage.

Nickell (1997) a utilisé une variante de l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE, soit un classement établi à partir de quatre indicateurs de rigueur de la législation (OCDE 1993, OCDE 1994, Organisation internationale des employeurs 1985, Bertola 1990).<sup>15</sup> Les variables législatives analysées par l'auteur sont similaires à celles de Scarpetta (1996). L'auteur conclut qu'un taux de chômage élevé peut entre autres être associé à un système de prestations de chômage trop généreux, à un niveau de taxation du travail élevé, à une densité syndicale élevée et à un faible niveau de coordination des négociations salariales. L'auteur ne conclut pas à la présence d'un lien entre la législation sur la protection de l'emploi et le chômage, mais les résultats démontrent qu'un niveau de protection de l'emploi élevé pourrait réduire le taux d'emploi.<sup>16</sup> L'auteur conclut en notant que la prémisse selon laquelle le taux de chômage européen est élevé en raison du système législatif entourant la protection de l'emploi est vague et probablement trompeuse. Il remarque également que plusieurs dispositions législatives considérées comme étant des sources de rigidité n'ont pas d'impact empirique sur le chômage.

Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) reprennent par la suite l'approche de Scarpetta (1996) en y ajoutant certaines interactions et en modifiant l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE de manière à refléter les changements législatifs survenus depuis 1989. L'indicateur n'est donc pas statique dans le temps. Les résultats de l'étude démontrent qu'un taux de chômage élevé peut être associé à un système de prestations de chômage élevé, à un coin fiscal élevé, à un faible

---

<sup>10</sup> Les variables liées aux prestations de chômage couvrent la durée et la valeur des prestations.

<sup>11</sup> La centralisation réfère à la structure des négociations salariales, à savoir si les négociations s'effectuent à l'échelle nationale, au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises. La gradation peut varier selon l'indice utilisé (OCDE, 1997).

<sup>12</sup> Le coin fiscal mesure le ratio entre i) la valeur des prestations de sécurité sociale supportées par l'employeur et par l'employé; la valeur des impôts personnels; la valeur des taxes sur la consommation que l'employé supporterait s'il dépensait tout son revenu net et ii) les revenus bruts de l'employé additionnés des prestations de sécurité sociale supportées par l'employeur.

<sup>13</sup> Équivalent au ratio entre i) les dépenses en programmes actifs du marché du travail par chômeur (formation, aide aux chômeurs) et ii) le niveau de vie de la population mesuré par le ratio entre le PIB et la population.

<sup>14</sup> Ces variables législatives constituent le noyau des variables institutionnelles généralement utilisées par la littérature.

<sup>15</sup> L'auteur utilise également un indice sur les normes de l'emploi publié par l'OCDE (1994b). Contrairement à l'indicateur de L'étude sur l'emploi (1994), cet indicateur inclut la législation sur le temps de travail. Les estimations ne permettent pas d'établir un lien entre le taux de chômage et cet indicateur.

<sup>16</sup> Taux d'emploi : emploi / population.

degré de corporatisme, c'est-à-dire à un niveau de coordination et de centralisation des salaires conjointement faibles, ainsi qu'à un faible niveau de coordination des négociations salariales. Les résultats indiquent également qu'un niveau de rigidité élevé de la législation sur la protection de l'emploi pourrait être associé à un taux de chômage élevé. Lorsque des interactions sont incluses au modèle, les résultats tendent à démontrer qu'une législation sur la protection de l'emploi plus stricte devrait avoir un impact plus prononcé sur le chômage dans une économie où le niveau de corporatisme est intermédiaire. Les auteurs concluent l'étude en soulignant la diversité des configurations législatives des pays étant parvenus à réduire leur taux de chômage.

Blanchard et Wolfers (2000) proposent par la suite une nouvelle approche économétrique en permettant l'interaction entre les variables législatives et certains chocs macroéconomiques (chocs de productivité, de taux d'intérêt et de demande du travail). L'hypothèse sous-jacente à cette approche suggère que trois types de facteurs peuvent être invoqués pour expliquer l'évolution du taux de chômage : la portion macroéconomique permet d'expliquer les variations dans le temps; la portion législative permet d'expliquer les différences entre les niveaux des taux de chômage; l'interaction entre les deux premières composantes permet d'expliquer l'amplitude de la réaction d'une économie face à un choc macroéconomique.

Les auteurs reprennent tout d'abord les mesures législatives utilisées par Nickell (1997) pour vérifier l'effet d'interaction entre les chocs et les différentes législations (taux de remplacement du salaire en cas de chômage, durée des prestations de chômage, politiques actives du marché du travail, indice de protection de l'emploi, coin fiscal, taux de couverture des conventions collectives, densité syndicale et coordination salariale). Tous les coefficients estimés sont statistiquement significatifs et de signe attendu à l'exception du taux de couverture des conventions collectives.<sup>17</sup> Blanchard et Wolfers (2000) utilisent ensuite des indicateurs dynamiques pour évaluer le taux de remplacement du salaire en cas de chômage et le degré de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi, ce dernier étant produit à partir d'une extension de l'indicateur de Lazear (1990) et du nouvel indicateur de l'OCDE (1999).<sup>18</sup> Le lien entre l'indicateur de protection de l'emploi et le taux de chômage n'est alors plus statistiquement significatif.

---

<sup>17</sup> Mesure qui évalue la proportion des travailleurs membres et non-membres d'un syndicat qui sont couverts par une convention collective.

<sup>18</sup> À la fin des années quatre-vingt-dix, l'OCDE a publié une nouvelle série d'indicateurs de la rigidité de la législation du travail. Plutôt que d'utiliser la méthode « *rank-average-rank* », l'indice de l'OCDE est cardinal et est construit selon une procédure en 4 niveaux. Au niveau inférieur, 18 indicateurs observables de la législation sur la protection de l'emploi sont mesurés et un score leur est attribué. Ils sont ensuite successivement regroupés à un niveau supérieur sous la forme d'un indicateur synthétique cardinal (à partir d'une moyenne pondérée). Le niveau supérieur représente finalement l'indicateur synthétique de protection de l'emploi majoritairement utilisé à travers les études. Les trois sous-indices principaux de l'indice de protection de l'emploi concernent les contrats permanents, les contrats temporaires et le licenciement collectif. L'ensemble de ces indices étaient alors disponibles pour la fin des années 80 et la fin des années 90.



Un certain nombre d'études sont par la suite venues alimenter la littérature en s'appuyant sur l'une ou l'autre de ces études. Bertola, Blau et Khan (2001) reprennent notamment l'approche de Blanchard et Wolfers (2000) et concluent que la performance des États-Unis en matière de chômage s'explique en grande partie par l'interaction entre les chocs macroéconomiques et le fort degré de flexibilité de la législation américaine. Daveri et Tabellini (2000) reprennent également l'indice de protection de l'emploi développé par Blanchard et Wolfer (2000). Les résultats de l'étude tendent à démontrer que la législation sur la protection de l'emploi n'aurait pas d'impact significatif sur le taux de chômage et que le niveau élevé de chômage de l'Europe continentale pourrait être associé à un niveau de taxation du travail élevé.

Nickel et al. (2005) concluent pour leur part que les changements législatifs expliquent approximativement 55 % de la hausse du chômage européen entre les années soixante et les années quatre-vingt-dix. Les résultats indiquent que la législation sur la protection de l'emploi n'a pas d'impact statistiquement significatif sur le taux de chômage.

Nunziata (2002) conclut également que 55 % de la hausse du chômage européen<sup>19</sup> s'explique à partir de la législation du marché du travail. Les résultats de l'étude indiquent cependant que la variable mesurant le niveau de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi n'a pas d'impact statistiquement significatif sur le taux de chômage. Nunziata (2005) conclut toutefois que la législation sur la protection de l'emploi pourrait affecter la persistance du chômage.

Belot et van Ours (2004) sont davantage circonspects quant aux conclusions découlant de leur étude. Conscients du manque de variabilité au niveau des composantes législatives et des difficultés inhérentes à la comparaison internationale, les auteurs concluent simplement en mentionnant que la législation du marché du travail semble avoir un impact statistiquement significatif sur la performance du marché du travail<sup>20</sup>.

En 2006, l'OCDE a publié un nouvel indicateur sur la protection de l'emploi établi sur une base annuelle, soit de 1982 à 2003 (OCDE, 2006). L'indicateur est donc continu, contrairement aux indicateurs précédents (OCDE 1994, OCDE 1999, OCDE 2004). En se basant sur ce nouvel indicateur, l'étude de Bassinini et Duval (2006) a en quelque sorte atteint les limites de ce qu'une étude empirique peut générer à partir de ce type d'approche.

En attachant une attention particulière à la validité de leur analyse, Bassanini et Duval (2006) concluent qu'un système de prestations de chômage généreux, qu'un coin fiscal élevé et qu'une réglementation du marché des produits stricte pourraient être associés à un taux de chômage élevé. Un niveau élevé de coordination et de centralisation des négociations salariales pourrait

---

<sup>19</sup> Entre les années soixante et quatre-vingt-dix

<sup>20</sup> Les résultats de Belot et van Ours (2004) démontrent que la variable mesurant le niveau de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi n'aurait pas d'impact statistiquement significatif sur le taux de chômage.

réduire le taux de chômage. Dans l'ensemble, les auteurs concluent que près des deux tiers des variations non-cycliques du taux de chômage pourraient être imputées à des changements législatifs. Les auteurs remarquent également que la législation du marché du travail pourrait affecter le niveau de l'emploi. Les résultats indiquent finalement que la législation sur la protection de l'emploi n'aurait pas d'impact significatif sur le chômage mais qu'elle pourrait réduire l'emploi chez certains groupes en marge du marché du travail, soit chez les jeunes et les femmes.

## Impact de la législation sur la performance économique

Dans la mesure où l'impact économique de la législation du travail ne se limite pas qu'au marché du travail, l'analyse s'est également transposée vers d'autres indicateurs de performance, notamment sur la productivité. De nouveaux indicateurs de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi ont par ailleurs été utilisés.

Di Tella et Mac Culloch (2005) utilisent les données du *World Competitiveness Report* qui analyse le degré de rigidité de différents aspects législatifs à partir d'un sondage effectué auprès de gestionnaires et d'économistes. L'indicateur est compilé via la demande suivante : « *Flexibility of enterprises to adjust job security and compensation standard to economic realities* ». Les données s'échelonnent de 1984 à 1990 et sont mesurées sur une échelle de 0 à 100, soit du niveau de flexibilité minimal au niveau maximal.<sup>21</sup> Entre autres résultats, l'étude démontre qu'un degré de flexibilité élevé de la législation sur la protection de l'emploi pourrait être associé à un taux d'emploi et à un taux de participation élevés. Les résultats indiquent également qu'un taux de chômage élevé pourrait être associé à un faible degré de flexibilité de la législation sur la protection de l'emploi, quoique ces résultats ne sont pas systématiquement significatifs à travers les différentes spécifications.

Freeman (2002) utilise l'indice de liberté économique développé par l'Institut Fraser. Les données couvrent 23 pays de 1970 à 1999. L'auteur analyse l'impact de l'index de liberté sur différents aspects économiques, notamment le niveau de vie, le taux de chômage et le taux d'emploi. Bien qu'à première vue certains résultats semblent significatifs, notamment au niveau du lien entre la liberté économique et le niveau de vie, on remarque que ces résultats perdent leur pouvoir explicatif lorsque des effets fixes de pays sont inclus au modèle.

Botero et al. (2004) ont développé des indices mesurant différents aspects relatifs à la législation du travail, aux relations industrielles et à la sécurité sociale. Ces données couvrent 85 pays et font état du niveau de rigidité de la législation en 1997. Les résultats de l'étude démontrent notamment qu'une législation plus stricte peut générer un chômage élevé et

---

<sup>21</sup> Pour les fins de l'étude, ces données ont été re-basées sur une échelle de 0 à 1.

réduire le taux de participation. Les résultats concernant les indices liés à la sécurité sociale et aux relations industrielles ne sont pas concluants.<sup>22</sup>

DeFreitas et Marshall (1998) concluent que la protection de l'emploi a un effet négatif sur la croissance de la productivité du travail dans le secteur manufacturier de 20 pays de l'Amérique latine et d'Asie. À partir de données sectorielles de 20 pays, Bassanini et Venn (2007)<sup>23</sup> remarquent qu'un degré de rigidité élevé en matière de protection de l'emploi pourrait réduire la croissance de la productivité.

Les résultats de Bassanini, Nunziata et Venn (2009)<sup>24</sup> indiquent qu'un niveau de protection de l'emploi élevé pourrait réduire la croissance de la productivité multifactorielle dans les industries où ces ajustements sont plus fréquents. Les auteurs remarquent par ailleurs que la relation entre la productivité multifactorielle et la législation sur la protection de l'emploi est essentiellement due à la réglementation sur les travailleurs permanents. La réglementation concernant les formes temporaires de travail pourrait avoir un effet positif sur la croissance de la productivité multifactorielle.

Micco et Pagès (2004) analysent l'impact de la législation sur la protection de l'emploi<sup>25</sup> au niveau des industries du secteur manufacturier de 18 pays (11 développés et 8 émergents). Les auteurs concluent que la législation sur la protection de l'emploi pourrait ralentir la réallocation de la main-d'œuvre dans les secteurs où cette flexibilité est demandée. Les auteurs remarquent que ces contraintes pourraient également affecter le niveau de productivité d'une économie.

Les résultats des travaux de Belot, Boon et van Ours (2007) tendent finalement à démontrer l'existence d'un lien entre la croissance économique et le niveau de rigidité de la protection de l'emploi. À partir de l'indice de protection développé par l'OCDE (2004), les auteurs concluent qu'un resserrement législatif dans une économie dont le niveau de rigidité initial est faible devrait stimuler la croissance économique alors qu'un resserrement législatif dans une économie fortement réglementée devrait avoir pour effet de ralentir la croissance économique.

## Conclusion sur la comparaison internationale

S'il est vrai que l'hypothèse d'une sclérose institutionnelle tend à être validée par l'ensemble de ces résultats, la littérature internationale ne permet toutefois pas de tirer des conclusions catégoriques. On remarque notamment que le lien entre la législation sur la protection de

---

<sup>22</sup> La méthodologie de Botero et al. a été reprise par la Banque Mondiale dans le volet *Employing Workers* de son programme Doing Business.

<sup>23</sup> Indice de protection de l'emploi de l'OCDE (2004).

<sup>24</sup> Les auteurs utilisent des données de productivité par industries entre 1982-2003.

<sup>25</sup> En suivant la méthodologie de Botero et al (2004).

l'emploi et la productivité est faible et que la relation entre la législation sur la protection de l'emploi et la performance du marché du travail n'est pas cohérente à travers les études.

Cette difficulté à statuer définitivement quant à l'impact de la législation sur la performance économique provient, à notre avis, de deux lacunes méthodologiques majeures de la littérature existante: la persistance d'hétérogénéité non modélisée et la difficulté à mesurer adéquatement la législation du marché du travail.

Les études internationales impliquent tout d'abord la présence d'une hétérogénéité non modélisée. On suppose notamment que la législation est en partie établie en réaction aux composantes sociales, culturelles, politiques et économiques. Dans la mesure où ces dimensions et leurs interactions sont difficilement modélisables, les analyses internationales auraient donc tendance à simplifier la relation entre la performance économique et la législation du marché du travail.

L'utilisation de certaines variables de contrôle visant à éliminer une portion des variations macro-économiques entre les pays est par ailleurs contestable. On suppose notamment que les variables de contrôle liées à l'écart de production ou à la productivité s'apparentent davantage à des mesures de performance économique. Leur utilisation à titre de déterminants soulèverait donc un problème d'endogénéité.

Les analyses empiriques effectuées à plus grande échelle, c'est-à-dire à partir d'un plus grand nombre de pays, engagent un biais supplémentaire. Conformément à l'hypothèse de Belot, Boon et van Ours (2007), on suppose que la réaction d'une économie émergente face à un resserrement législatif n'est pas la même que celle d'une économie développée. La relation établie empiriquement à partir de ce type d'analyse ne dresserait donc qu'un portrait partiel de la relation entre la performance économique et la législation du travail.

Le fait que la littérature internationale ne permette pas d'établir de constats spécifiques quant à l'impact de la législation du travail peut également être imputable à des problèmes de mesure. Notamment, le fait d'agréger un certain nombre d'aspects législatifs observables au sein d'un indicateur unique tend à diluer la qualité de l'information transmise ce qui empêche de distinguer l'effet direct des composantes de l'indice synthétique.

Le choix de plusieurs déterminants est par ailleurs contestable. L'inclusion de la densité syndicale et du taux de couverture des conventions collectives à titre de déterminants est problématique puisque ces variables s'apparentent davantage à une conséquence de la législation du travail plutôt qu'à un déterminant. Plutôt que d'inclure ces variables, il serait recommandé d'inclure certains indicateurs propres à la législation entourant les relations industrielles afin de mesurer, par exemple, la rigidité du processus en accréditation syndicale.

L'inclusion de variables concernant les programmes d'indemnisation des chômeurs est également discutable. En période de ralentissement économique, certains programmes nationaux de prestations de chômage ont tendance à augmenter la durée ou la générosité des prestations ou encore à abaisser certaines barrières à l'entrée de sorte que la relation estimée entre ces variables et le taux de chômage pourrait être inversée.

Le concept de protection de l'emploi n'est par ailleurs pas assez inclusif. Au-delà de la protection de l'emploi en matière de licenciement et de travail temporaire / contractuel, plusieurs aspects de la législation du travail peuvent affecter la flexibilité des entreprises de manière courante plutôt que sporadique. Par exemple, la durée des congés annuels, le salaire minimum<sup>26</sup>, la semaine normale de travail, le nombre maximal d'heures de travail consécutives ou encore la rémunération des heures effectuées en temps supplémentaire sont des facteurs qui peuvent affecter la flexibilité des entreprises de façon récurrente. Or, ces aspects sont généralement négligés dans les analyses internationales.

Compte tenu de la complexité des législations, les indices de protection de l'emploi comportent par ailleurs certaines erreurs de mesure. L'exemple du Canada est à cet effet assez éloquent : dans la mesure où la législation du travail est de compétence provinciale, la construction et la validité d'un indice national apparaissent discutables.

En outre, étant donnée l'étendue et la portée des législations du travail, l'utilisation d'indices synthétiques peut biaiser l'impact estimé en limitant la quantité d'aspects législatifs analysés à travers l'indice. Compte tenu de l'interdépendance entre les différents aspects législatifs d'une même loi, il est possible que l'utilisation d'un indicateur synthétique ne capte qu'une partie de la portion *de facto* de la législation, générant de ce fait certaines ambiguïtés, tant au niveau des indicateurs que des résultats. On peut notamment citer l'indicateur de relations industrielles de Botero (2004) qui indique que la législation des États-Unis en matière de relations industrielles est plus restrictive que celle du Canada.

Finalement, certaines réserves doivent être émises au sujet des indices de protection construits sur la base de sondages. S'il est vrai qu'il peut exister certaines distorsions entre l'énoncé d'une loi (*de jure*) et son application effective (*de facto*), l'utilisation de sondages n'est pas nécessairement un palliatif parfait à cette distorsion. Bien que l'utilisation de sondages auprès de gestionnaires et analystes concernés permette de capter la portion *de facto* de la législation, le jugement des gestionnaires demeure subjectif et peut être affecté par les conditions de l'économie au moment du sondage.

---

<sup>26</sup> Parmi les rares études qui incluent le salaire minimum dans une spécification, aucun résultat statistiquement significatif n'est trouvé. Voir Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) et Bassanini et Duval (2006).

## 2\_ Revue de la littérature - comparaisons intra nationales

En conséquence de cette analyse, on suppose que la compréhension des mécanismes économiques qui sous-tendent la législation du travail doit nécessairement passer par la désagrégation du niveau d'analyse de l'impact de la législation.

D'une part, le fait d'analyser la législation de manière agrégée, c'est-à-dire à partir d'indices, réduit le potentiel explicatif de la législation du travail. Les indices ne permettent notamment pas d'isoler l'impact de chacune des composantes législatives ni d'identifier l'effet d'une modification de la législation. Dans la mesure où ces modifications sont peu fréquentes, l'effet d'une modification de la législation isolée, même si elle est importante, aura tendance à s'effacer lorsque mesurée de façon agrégée au sein d'un indice. Ces facteurs pourraient donc expliquer une partie du manque de convergence observé à travers les études.

D'autre part, la mesure et la comparaison des législations du travail dans le temps et à travers les pays entraînent certaines complications au point de vue de la méthodologie. Notamment, la diversité des mesures législatives et le manque de compatibilité entre les législations favorisent l'utilisation de proxys. Or, dans une majorité de cas, ces proxys s'apparentent à une conséquence de la législation plutôt qu'à une de ses composantes.<sup>27</sup> Cette approche implique par ailleurs la présence de facteurs non-observables qui pourraient biaiser les estimations.

Dans ces circonstances et afin de pallier à ces problèmes, il devient nécessaire de circonscrire l'analyse au sein d'une même économie de manière à favoriser l'homogénéité de l'environnement et l'uniformisation des mesures législatives analysées.

À notre connaissance, un nombre limité d'études ont procédé en ce sens. Notamment, Besley et Burgess (2004) analysent la législation indienne en matière de relations industrielles et remarquent qu'une législation orientée vers la protection des travailleurs pourrait être associée à des niveaux plus faibles d'investissements, de productivité et d'emplois.

En analysant l'effet de trois mesures de protection de l'emploi aux États-Unis sur la performance du secteur manufacturier des États américains de la fin des années soixante-dix à la fin des années quatre-vingt-dix, Autor et al. (2007) concluent que l'adoption de la mesure de protection « Good Faith », qui protège les travailleurs contre un licenciement abusif, réduirait l'emploi du secteur manufacturier et aurait par ailleurs un effet négatif sur la productivité multifactorielle.

---

<sup>27</sup> C'est le cas notamment du taux de syndicalisation, du taux de couverture des conventions collectives et, dans une moindre mesure, de la durée et de la générosité des prestations de chômage.

En analysant l'impact du Fair Labor Standard Act (FSLA) aux États-Unis, Trejo (2003) remarque que l'extension de la couverture de la réglementation sur la rémunération des heures supplémentaires n'aurait pas d'impact significatif sur le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire. Johnson (2003) arrive à une conclusion similaire. En s'intéressant à l'impact de l'arrêt Garcia contre San Antonio Metropolitan Transit Authority, qui étendait la couverture de la FSLA aux travailleurs de la fonction publique, Johnson (2003) remarque que l'extension de la couverture de la loi n'a pas réduit le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire<sup>28</sup>.

Quelques études se sont par ailleurs intéressées à la législation canadienne en matière de relations industrielles. Cramton, Gunderson et Tracy (1999) concluent que les dispositions concernant la conciliation et la période de réflexion (cooling off period) ne réduisent pas le nombre de grèves alors que la loi sur les briseurs de grève augmente la durée des grèves et les salaires négociés. Gunderson, Kervin et Reid (1989) concluent par ailleurs que le vote de grève obligatoire, les dispositions concernant la conciliation et la déduction obligatoire des cotisations pourraient réduire la probabilité d'une grève alors que la présence d'une loi sur les briseurs de grève et le vote de grève initié par l'employeur augmenteraient la probabilité du déclenchement de grèves. Budd (2000) remarque par ailleurs que les dispositions empêchant le recours aux briseurs de grève professionnels pourraient réduire le taux d'emploi. La loi sur les briseurs de grève serait par ailleurs associée à un plus faible taux d'emploi et pourrait par ailleurs réduire la croissance de l'emploi dans les secteurs syndiqués.

En analysant le processus d'accréditation syndicale au Canada, Johnson (2002) conclut que la présence d'une législation imposant la tenue d'un vote en accréditation pourrait réduire le taux de succès des demandes en accréditation d'approximativement neuf points de pourcentage. Les résultats de Slinn (2004) appuient les conclusions de Johnson (2002). En analysant les probabilités de succès des demandes en accréditation reçues en Ontario<sup>29</sup>, Slinn (2004) conclut que l'introduction d'une législation imposant la tenue d'un vote en accréditation pourrait réduire la probabilité que la demande en accréditation soit fructueuse.

En désagrégeant à la fois les mesures et le contexte législatifs, ces études démontrent que certaines spécificités de la législation du travail ont un impact significatif sur la performance du marché du travail. La portée des conclusions est toutefois limitée. Tout d'abord, l'impact de la législation n'est mesuré que sur un nombre limité d'indicateurs de performance, ces derniers étant par ailleurs systématiquement associés à la performance du marché du travail. En outre, la

---

<sup>28</sup> Une des explications avancée par l'auteur suppose qu'une telle disposition était déjà incluse au sein des conventions de travail.

<sup>29</sup> L'Ontario a modifié sa législation sur les relations industrielles en 1995 en éliminant la possibilité d'accréditation automatique.

plupart des études microéconomiques limitent leur analyse à un arrêt ou à une dimension de la législation du travail<sup>30</sup>.

En dépit de ces considérations, les résultats obtenus à partir des études canadiennes démontrent que certaines spécificités du droit du travail canadien affectent la performance économique. Il apparaît donc légitime de pousser cette analyse un cran plus loin en incluant notamment de nouvelles mesures législatives. La base de données compilée pour les fins de ce rapport a été développée en ce sens.

---

<sup>30</sup> Les études américaines s'intéressent à des aspects très spécifiques de la législation du travail alors que les études canadiennes, à notre connaissance, ne se sont intéressées qu'aux relations industrielles.



### 3\_ Législation du marché du travail au Canada

La banque de données a essentiellement été compilée à partir des statuts et des réglementations provinciaux. Les données s'échelonnent de 1976 à 2006 et peuvent être regroupées sous trois volets.

Le premier volet de la banque de données regroupe les variables quantitatives, soit le salaire minimum prescrit par la loi et une mesure de la prestation d'assistance emploi.

Le second volet de la banque de données regroupe les variables inhérentes aux normes du travail provinciales. Ce volet comprend deux dimensions, soit :

- la législation sur le temps de travail; et
- la législation sur la protection de l'emploi.

La dimension temps de travail analyse la durée d'une semaine normale de travail, la rémunération des heures effectuées en temps supplémentaire et la durée du congé annuel prescrit par la loi. La dimension sur la protection de l'emploi s'intéresse à la rigidité de la législation en matière de licenciement individuel et collectif.

Le troisième volet de la banque de données couvre certains aspects législatifs liés aux relations industrielles et comprend deux dimensions. La première dimension s'intéresse à la rigidité du processus en accréditation syndicale et comprend trois variables, soit :

- la présence d'une disposition permettant l'accréditation automatique;
- le pourcentage minimum de membres requis pour tenir un vote en accréditation; et
- la législation sur la retenue des cotisations syndicales.

La seconde dimension analyse le processus entourant les grèves. Les aspects législatifs analysés par cette dimension concernent :

- la présence d'une loi sur les briseurs de grève;
- les dispositions liées à la conciliation;
- la présence d'une disposition prescrivant une période de réflexion avant le déclenchement d'une grève; ainsi que
- la présence d'une disposition sur le vote initié par l'employeur.

Dans son état actuel, cette banque de données constitue une première lecture des législations provinciales. Bien que les travaux de compilation ne soient pas complétés en totalité, la plupart des grands champs de la législation du travail sont actuellement couverts ce qui permet de positionner le niveau de rigidité de la législation du travail au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes.

La description des données est organisée de manière à présenter soit la date de mise en application d'un aspect législatif, soit l'écart moyen, c'est-à-dire la moyenne des écarts annuels par rapport à la moyenne canadienne, ou les deux, lorsque c'est possible. La période d'analyse, soit de 1976 à 2006, a été sélectionnée en fonction de la disponibilité des données liées aux indicateurs de performance. Dans la mesure où l'Enquête sur la population active, d'où sont tirés plusieurs de ces indicateurs, a débuté en 1976; cette date a été retenue pour fixer la borne inférieure de la période d'analyse.

## Volet quantitatif

Les variables quantitatives ont été sélectionnées afin de mesurer les facteurs législatifs pouvant potentiellement affecter le salaire de réserve des travailleurs, c'est-à-dire le salaire à partir duquel les individus acceptent de participer au marché du travail.

### Salaire minimum

Les données provinciales sur le salaire minimum ont été obtenues par l'entremise de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

#### 1\_ Écart moyen des salaires minimums provinciaux par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage)

	Écarts moyens (1976-2006)
Québec	10,09 %
Colombie-Britannique	8,51 %
Ontario	7,57 %
Saskatchewan	3,73 %
Manitoba	0,17 %
Alberta	-4,35 %
Nouvelle-Écosse	-5,05 %
Nouveau-Brunswick	-5,77 %
Île-du-Prince-Édouard	-6,65 %
Terre-Neuve	-8,24 %

## Assistance emploi

Les données concernant les programmes provinciaux d'assistance emploi ont été recueillies à partir des gazettes officielles et, pour des fins de comparabilité, le montant des prestations a été calculé de manière à refléter la prestation de base versée par chaque programme. La situation économique retenue est celle d'un homme âgé de plus de trente ans, célibataire, sans enfant à charge, locataire d'un logement où les charges ne sont pas incluses dans le prix de la location et prestataire depuis plus de 12 mois. Pour des fins de comparabilité des programmes, nous supposons que l'individu n'est pas apte au travail.<sup>31,32,33</sup>

### 2\_ Écart moyen des prestations d'assistance emploi par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage)

	Écarts moyens (1976-2006)
Colombie-Britannique	10,62 %
Québec	10,49 %
Île-du-Prince-Édouard	9,28 %
Terre-Neuve	9,17 %
Nouveau-Brunswick	2,73 %
Saskatchewan	0,75 %
Ontario	-2,76 %
Alberta	-5,06 %
Manitoba	-35,21 %
Nouvelle-Écosse	N/A

<sup>31</sup> Étant donné que la prestation de logement n'était pas incluse dans la prestation de base de la Saskatchewan, certains ajustements ont dû être effectués afin de s'assurer de la comparabilité des prestations saskatchewanaises. En vertu du règlement découlant du Saskatchewan Assistance Act, le montant alloué à titre de prestation pour logement pouvait être déterminé de trois façons, soit en vertu d'une charte disponible à la partie D de la section 25 dudit règlement; à partir d'une autre charte établie par la commission et disponible sous la section 32; au coût réel du logement pour autant que le montant n'excède pas 500 \$ par mois. La charte établie sous la partie D de la section 25 dudit règlement a été abolie en 1996 (règlement 30/96). Pour des fins de continuité dans le calcul de la prestation mais également en vertu du principe de comparabilité (le montant maximal de 500 \$ étant jugé excessif en comparaison des prestations des autres provinces), il a été convenu de fixer la prestation de logement de la Saskatchewan au coût effectif du loyer. Le coût moyen d'un logement a été fourni par la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) via Statistique Canada. L'hypothèse retenue est celle d'un logement d'une pièce (studio) dans un immeuble comprenant 6 logements ou plus situé dans la région de Régina.

<sup>32</sup> Au Manitoba, le montant de la prestation logement s'élève à 45 \$ (en termes nominaux) ce qui est très faible comparativement aux autres prestations. Une aide spéciale peut être fixée arbitrairement par le directeur en cas de circonstances particulières. Compte tenu du caractère arbitraire de l'aide supplémentaire, cette dernière n'a pas été incluse. Cette particularité de la législation manitobaine explique pourquoi l'écart avec la moyenne canadienne est élevé.

<sup>33</sup> Suite à une modification du système d'assistance sociale à l'Île-du-Prince-Édouard, les prestations des années 2004, 2005, 2006 ont été estimées, le montant alloué étant discrétionnaire. Il n'a par ailleurs pas été possible de compiler les données du programme de la Nouvelle-Écosse.

## Volet normes du travail

Les variables concernant les normes du travail ont été compilées à partir des statuts annuels provinciaux et ont été sélectionnées de manière à cibler les composantes législatives susceptibles d'influencer le coût du travail. Le volet normes du travail comprend deux dimensions, soit :

- une dimension relative au temps de travail; et
- une dimension liée à la protection de l'emploi.

### Temps de travail

#### *Semaine normale de travail*

Les législations provinciales prescrivent un seuil maximal d'heures pouvant être travaillées au cours d'une semaine, les heures effectuées au-delà de ce seuil étant assujetties à la législation sur les heures supplémentaires. Au Canada, une semaine normale de travail varie entre 40 heures et 48 heures.

#### 3\_ Écart moyen de la semaine normale provinciale par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage et statut)

	Écarts moyens (1976-2006)	Statuts
Colombie-Britannique	-7,72 %	40 heures (1976-2006)
Manitoba	-7,72 %	40 heures (1976-2006)
Saskatchewan	-7,72 %	40 heures (1976-2006)
Terre-Neuve	-2,39 %	44 heures (1976-1993) 40 heures (1994-2006)
Québec	-0,45 %	45 heures (1976-1979) 44 heures (1980-1997) 43 heures (1998) 42 heures (1999) 41 heures (2000) 40 heures (2001-2006)
Alberta	1,51 %	44 heures (1976-2006)
Nouveau-Brunswick	1,51 %	44 heures (1976-2006)
Ontario	1,51 %	44 heures (1976-2006)
Île-du-Prince-Édouard	10,74 %	48 heures (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	10,74 %	48 heures (1976-2006)

### Heures supplémentaires

Les normes provinciales du travail proposent deux dispositions en matière d'heures supplémentaires. La première impose le versement d'une prime équivalant 150 % du salaire normal d'un employé pour les heures effectuées au-delà du seuil prescrit par la loi. La seconde disposition, moins contraignante, impose une rémunération minimale pour les heures supplémentaires, cette dernière équivalant 150 % du salaire minimum provincial. Par conséquent, tout salarié dont la rémunération horaire excède ce seuil n'est pas automatiquement couvert par la loi sur les heures supplémentaires.

### Congé annuel

Les normes provinciales du travail prévoient une disposition relativement au congé annuel accordé à un employé, la durée du congé étant établie en fonction de l'ancienneté de l'employé au sein d'une entreprise. Pour des fins de comparabilité, les données ont été compilées sous l'hypothèse que l'employé comptait plus de cinq années d'ancienneté pour un même employeur.

#### 4\_ Législation sur les heures supplémentaires

	Statuts
Alberta	150 % taux horaire normal (1976-2006)
Colombie-Britannique	150 % taux horaire normal (1976-2006)
Manitoba	150 % taux horaire normal (1976-2006)
Ontario	150 % taux horaire normal (1976-2006)
Saskatchewan	150 % taux horaire normal (1976-2006)
Québec	150 % taux horaire minimal (1976-1979) 150 % taux horaire normal (1980-2006)
Île-du-Prince-Édouard	150 % taux horaire minimal (1976-1988) 150 % taux horaire normal (1989-2006)
Terre-Neuve	150 % taux horaire normal (1976-1978) 150 % taux horaire minimal (1979-2006)
Nouveau-Brunswick	150 % taux horaire minimal (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	150 % taux horaire minimal (1976-2006)

#### 5\_ Écart moyen de la durée du congé annuel provincial par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage et statut)

	Écarts moyens (1976 – 2006)	Statuts
Manitoba	26,11 %	3 semaines (1976-2006)
Saskatchewan	26,11 %	3 semaines (1976-2006)
Colombie-Britannique	20,24 %	2 semaines (1976-1979) 3 semaines (1980-2006)
Alberta	7,62 %	2 semaines (1976-1988) 3 semaines (1989-2006)
Québec	-0,44 %	2 semaines (1976-1994) 3 semaines (1995-2006)
Île-du-Prince-Édouard	-15,93 %	2 semaines (1976-2006)
Nouveau-Brunswick	-15,93 %	2 semaines (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	-15,93 %	2 semaines (1976-2006)
Ontario	-15,93 %	2 semaines (1976-2006)
Terre-Neuve	-15,93 %	2 semaines (1976-2006)

## Protection de l'emploi

### *Préavis de licenciement individuel*

En cas de licenciement, les normes provinciales de l'emploi prévoient généralement un délai de carence entre l'annonce d'un licenciement et le moment où le licenciement est effectif, ce délai étant établi en fonction de l'ancienneté de l'employé. Le délai permet entre autres à l'employé de trouver un nouvel emploi. Dans la mesure où le délai n'est pas respecté, une disposition prévoit une compensation monétaire équivalant généralement le salaire qu'aurait perçu l'employé au cours de ce délai de carence. L'hypothèse retenue pour s'assurer de la compatibilité des données comparées est celle d'un employé comptabilisant 61 mois de service pour un même employeur.

### 6\_ Écart moyen de la durée du préavis de licenciement provincial par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage et statut)

	Écarts moyens (1976 – 2006)	Statuts
Saskatchewan	48,47 %	1 semaine (1976-1979) 6 semaines (1980-1981)
Ontario	35,81 %	4 semaines (1976-1987) 5 semaines (1988-2006)
Québec	20,49 %	4 semaines (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	20,49 %	4 semaines (1976-2006)
Colombie-Britannique	18,35 %	0 semaine (1976-1979) 5 semaines (1980-2006)
Alberta	-10,96 %	2 semaines (1976-1988) 4 semaines (1989-2006)
Manitoba	-27,61 %	2 semaines (1976-1998) 4 semaines (1999-2006)
Nouveau-Brunswick	-31,13 %	0 semaine (1976-1985) 4 semaines (1986-2006)
Terre-Neuve	-36,76 %	2 semaines (1976-2002) 4 semaines (2003-2006)
Île-du-Prince-Édouard	-37,14 %	1 semaine (1976-1992) 4 semaines (1993-2006)

### *Préavis de licenciement collectif*

Certaines législations prévoient un délai de carence différent lorsque le licenciement implique un certain nombre d'employés, soit lorsque de 10 à 50 employés et plus sont licenciés simultanément ou dans un laps de temps rapproché. Lorsqu'une telle disposition est en vigueur, le délai fait généralement abstraction de l'ancienneté des employés.

Les dispositions provinciales sur le licenciement collectif sont toutefois variées et complexes. La législation de la Colombie-Britannique stipule, par exemple, que le préavis de licenciement collectif est concurrent au préavis individuel alors que la législation du Québec indique que l'employé bénéficiera du délai qui lui est le plus avantageux.

Dans ces circonstances, la variable se limite actuellement à l'identification de la présence d'une disposition législative sur le licenciement collectif. La variable sera éventuellement développée afin d'analyser certaines spécificités propres au licenciement collectif.

### 7\_ Législation sur le licenciement collectif

	Statuts
Manitoba	1976-2006
Nouvelle-Écosse	1976-2006
Ontario	1976-2006
Québec	1976-2006
Terre-Neuve	1976-2006
Nouveau-Brunswick	1989-2006
Colombie-Britannique	1992-2006
Saskatchewan	1996-2006
Alberta	N/A
Île-du-Prince-Édouard	N/A

## Volet relations industrielles

Les données concernant les relations industrielles ont majoritairement été compilées à partir des statuts annuels des provinces canadiennes. Les données ont été sélectionnées de manière à identifier deux dimensions de la législation sur les relations industrielles, soit le processus en accréditation syndicale et le processus de déclenchement d'une grève.

### Dimension processus en accréditation syndicale

#### *Accréditation automatique*

En vertu de certaines législations provinciales, une unité de travail sollicitant une accréditation syndicale peut l'obtenir sans la tenue d'un vote en accréditation pour autant que la majorité des employés composant l'unité requérante présente une affiliation directe avec le syndicat. Cette condition étant remplie, la commission peut ou doit accorder l'accréditation sans la tenue d'un vote. Selon la province, le pourcentage requis d'employés membres d'une association d'employés va de la majorité simple jusqu'à 65 %.

#### *Pourcentage minimum de membres requis pour tenir un vote en accréditation*

Les législations provinciales prévoient un pourcentage minimal d'employés affiliés à une association syndicale pour enclencher le processus en accréditation et permettre la tenue d'un vote en accréditation. Ainsi, chaque commission provinciale en charge des relations de travail doit s'assurer qu'un certain pourcentage d'employés au sein de l'unité requérante sont membres en règle d'une association syndicale pour engager le processus en accréditation, le pourcentage minimum allant de 25 % à 50 % selon la province et la période analysée.

### 8\_ Présence d'une législation permettant l'accréditation syndicale automatique

	Statuts
Québec	1976-2006
Nouveau-Brunswick	1976-2006
Île-du-Prince-Édouard	1976-2006
Saskatchewan	1976-2006
Manitoba	1976-1996 2001-2006
Ontario	1976-1995
Terre-Neuve	1976-1993
Colombie-Britannique	1976-1983 1993-2001
Alberta	1976-1988
Nouvelle-Écosse	1976

### 9\_ Écart moyen du pourcentage de membres requis pour tenir un vote en accréditation syndicale par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage et statut)

	Écarts moyens (1976 – 2006)	Statuts
Saskatchewan	-38,53 %	25 % (1976-2006)
Québec	-11,72 %	35 % (1976-2006)
Nouveau-Brunswick	-1,65 %	40 % (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	-1,65 %	40 % (1976-2006)
Terre-Neuve	-0,17 %	50 % (1976-1977) 40 % (1980-2006)
Ontario	4,93 %	45 % (1976-1992) 40 % (1993-2006)
Alberta	8,32 %	50 % (1976-1988) 40 % (1989-2006)
Manitoba	8,36 %	50 % (1976-1984) 45 % (1985-1992) 40 % (1993-2006)
Colombie-Britannique	9,16 %	35 % (1976-1977) 45 % (1978-2006)
Île-du-Prince-Édouard	22,94 %	50 % (1976-2006)

### **Retenue des cotisations syndicales**

Certaines législations prévoient une disposition obligeant la retenue des cotisations syndicales des employés couverts par la convention, qu'ils soient membres ou non du syndicat. Cette disposition assure un support financier aux syndicats tout en laissant aux salariés la décision d'être membres ou non du syndicat représentant.

### **Dimension processus de négociation et grève**

#### **Briseurs de grève**

Certaines législations provinciales prévoient une disposition prohibant l'utilisation de travailleurs de remplacement en cas d'arrêt de travail. Au cours de la période analysée, seulement trois provinces ont adopté une telle législation, soit le Québec (1978), la Colombie-Britannique (1993) et l'Ontario (1993). L'Ontario a toutefois abrogé sa loi sur les briseurs de grève en 1995.

#### **Officier de conciliation**

Certaines législations provinciales imposent la convocation d'un officier de conciliation au cours du processus de négociation d'une nouvelle convention collective. Lorsqu'une telle disposition est en vigueur, l'une ou l'autre des parties ne peut déclencher une grève ou un *lock out* tant qu'un officier de conciliation n'a pas été convoqué pour tenter de concilier les deux parties.

### **10\_ Présence d'une législation sur le « dues check-off »**

	Statuts
Manitoba	1976-2006
Saskatchewan	1976-2006
Colombie-Britannique	1978-2006
Québec	1978-2006
Ontario	1981-2006
Terre-Neuve	1986-2006
Alberta	N/A
Île-du-Prince-Édouard	N/A
Nouveau-Brunswick	N/A
Nouvelle-Écosse	N/A

### **11\_ Présence d'une législation prohibant l'utilisation des briseurs de grève**

	Statuts
Québec	1978-2006
Colombie-Britannique	1993-2006
Ontario	1993-1995
Alberta	N/A
Île-du-Prince-Édouard	N/A
Manitoba	N/A
Nouveau-Brunswick	N/A
Nouvelle-Écosse	N/A
Saskatchewan	N/A
Terre-Neuve	N/A

### **12\_ Présence d'une législation sur la conciliation**

	Statuts
Colombie-Britannique	N/A
Manitoba	N/A
Saskatchewan	N/A
Québec	1976-1978
Alberta	1976-1980 1989-2006
Île-du-Prince-Édouard	1976-2006
Nouveau-Brunswick	1976-2006
Nouvelle-Écosse	1976-2006
Ontario	1976-2006
Terre-Neuve	1976-2006



### Période de réflexion

La plupart des législations prévoient un délai entre le dépôt du rapport du conciliateur et le déclenchement d'une grève ou encore entre le moment où les employés notifient l'employeur de leur intention de déclencher une grève et le moment où la grève sera déclenchée. Au Canada, ce délai peut atteindre 14 jours.

### 13\_ Écart moyen de la durée de la période de réflexion par rapport à la moyenne canadienne (Pourcentage et statut)

	Écarts moyens (1976 – 2006)	Statuts
Manitoba	-100,00 %	0 jour (1976-2006)
Québec	-100,00 %	0 jour (1976-2006)
Saskatchewan	-79,48 %	0 jour (1976-1983) 2 jours (1984-2006)
Colombie-Britannique	-57,90 %	3 jours (1976-2006)
Nouveau-Brunswick	-1,77 %	7 jours (1976-2006)
Terre-Neuve	-1,77 %	7 jours (1976-2006)
Alberta	51,56 %	14 jours (1976-1980) 3 jours (1981-1988) 14 jours (1989-2006)
Île-du-Prince-Édouard	96,45 %	14 jours (1976-2006)
Nouvelle-Écosse	96,45 %	14 jours (1976-2006)
Ontario	96,45 %	14 jours (1976-2006)

### Vote initié par l'employeur

Certaines législations donnent la possibilité à l'employeur de soumettre ses dernières offres au vote des employés (avant ou après le début de la grève, selon le cas). En cas d'impasse dans les négociations avec le syndicat, l'employeur a alors la possibilité de soumettre directement son offre aux employés. Dans l'éventualité où le vote serait favorable à la proposition de l'employeur, la convention collective est conclue dans les termes énoncés par l'offre patronale.

Dans l'ensemble, un survol qualitatif de la banque de données compilée permet de constater que le droit canadien offre une excellente variabilité du degré de rigidité des législations tout en assurant la comparabilité des mesures législatives analysées ce qui devrait permettre de statuer quant à l'impact effectif des législations du travail sur la performance économique. Une question demeure toutefois sans réponse : est-ce que le niveau de rigidité de la législation québécoise pourrait expliquer une partie de son retard économique?

Pour répondre à cette question, des indices de rigidité ont été développés afin de comparer le niveau des législations du travail dans le temps et à travers les provinces. Les indices ont été construits selon la méthode développée par Grubb et Wells (1993) ce qui permet d'ordonner les provinces en fonction du degré de rigidité de leur législation<sup>34</sup>. Ces indices permettent de situer la position relative de la législation du travail du Québec.

### 14\_ Présence d'une législation sur le vote initié par l'employeur

	Statuts
Île-du-Prince-Édouard	N/A
Nouvelle-Écosse	N/A
Terre-Neuve	N/A
Manitoba	1997-2000
Québec	2002-2006
Nouveau-Brunswick	1994-2006
Alberta	1989-2006
Colombie-Britannique	1988-2006
Saskatchewan	1984-2006
Ontario	1981-2006

<sup>34</sup> Vous pouvez vous référer à l'annexe A pour une description plus complète de la construction de ces indices. Les indices s'échelonnent de 1 à 10, 10 étant le niveau de rigidité le plus élevé.

Dans le cas du volet quantitatif, le Québec arrive à égalité avec la Colombie-Britannique, les deux provinces offrant les prestations d'assistance emploi les plus généreuses et les salaires minimums les plus élevés. Dans le cas du volet portant sur les normes du travail, la législation québécoise semble un peu moins restrictive. Le Québec arrive septième, les normes du travail de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Ontario étant plus contraignantes que la législation québécoise. Finalement, sur l'ensemble du volet concernant les relations industrielles, le Québec arrive dixième, soit le degré de rigidité le plus élevé des provinces canadiennes, ce qui s'explique essentiellement par le fait que la législation québécoise est davantage favorable aux syndicats que les autres provinces.

Au final, le Québec occupe la dixième position du classement global, c'est-à-dire qu'en comparaison des autres provinces, sur plus de trente années, la législation du travail du Québec apparaît davantage restrictive qu'ailleurs au Canada. Ce résultat supporte l'hypothèse que le niveau de rigidité de la législation du travail au Québec pourrait expliquer une partie de son retard économique par rapport aux autres provinces.

#### 15\_ Classements interprovinciaux

	Volet Quantitatif	Volet Normes du travail	Volet Code du travail	Classement global
Québec	9,5	7	10	<b>10</b>
Saskatchewan	7,5	10	8	<b>9</b>
Colombie-Britannique	9,5	6	7	<b>8</b>
Manitoba	2	9	9	<b>7</b>
Ontario	7,5	8	3	<b>6</b>
Nouveau-Brunswick	4,5	2	5	<b>4,5</b>
Nouvelle-Écosse	4,5	5	2	<b>4,5</b>
Terre-Neuve	2	3	6	<b>3</b>
Île-du-Prince-Édouard	6	1	3	<b>2</b>
Alberta	2	4	1	<b>1</b>

## Conclusion

L'hypothèse sous-jacente à la littérature suggère qu'une législation du travail restrictive pourrait affecter négativement la performance d'une économie. S'il est vrai que dans son ensemble la littérature tend à valider cette hypothèse, certains problèmes méthodologiques réduisent substantiellement la portée des résultats obtenus. Les comparaisons internationales impliquent notamment un problème d'hétérogénéité non modélisée alors que le cadre des comparaisons intra nationales est généralement trop limité pour être déterminant.

Les quelques études effectuées à partir du contexte canadien semblent toutefois produire des résultats intéressants. En dépit du fait que la législation couverte par ces études est limitée, les résultats obtenus démontrent l'existence d'un lien statistiquement significatif entre certaines spécificités de la législation sur les relations industrielles et la performance du marché du travail. Le succès de ces études s'explique essentiellement par l'uniformité des mesures législatives analysées et par une certaine homogénéité du contexte économique canadien.

L'objectif de ce projet de recherche est donc d'élargir la législation analysée afin d'améliorer la compréhension des mécanismes qui lient la législation du marché du travail à la performance économique. Une banque de données a été constituée afin d'inclure les trois principaux volets du droit du travail canadien, soit :

- les normes provinciales du travail;
- les codes provinciaux du travail; ainsi qu'une
- dimension quantitative du droit du travail.

L'analyse de l'évolution du droit du travail au Canada permet d'établir deux constats importants. Tout d'abord, les provinces canadiennes utilisent les mêmes dispositions législatives pour encadrer le marché du travail. Le niveau de rigidité de ces dispositions varie toutefois entre les provinces et dans le temps de sorte qu'une analyse économétrique devrait permettre de statuer quant à l'impact de la législation du marché du travail sur la performance économique. Par ailleurs, un survol d'ensemble du droit du travail au Canada permet de constater que la législation du travail au Québec apparaît être plus contraignante qu'ailleurs au Canada. Cette situation pourrait potentiellement expliquer une partie du retard économique du Québec en matière de croissance économique et de productivité.

## Références

- Autor, D., W. Kerr et A. Kugler (2007), “Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States”, *The Economic Journal*, vol.117, n° 251, p. F189 – F217.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2004), “Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation”, *ILO Working Paper n° 43*, Geneva.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), “Employment Patterns in OECD Countries: Re-assessing the Role of Policies and Institutions”, Document de travail de l’OCDE sur les affaires sociales, l’emploi et les migrations, n° 35, et Document de travail du Département des affaires économiques de l’OCDE, n° 486, Paris, 127 pages.
- Bassanini, A. et D. Venn (2007), “Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach”, *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, n° 54, OECD Publishing.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), “Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries”, *IZA Discussion Paper n° 3555*.
- Belot, M. et J. van Ours (2004), “Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rate Lie in the Clever Design of their Economic Reforms?”, *Oxford Economic Papers* 56, p. 621-642.
- Belot, M., Jan Boone et J. van Ours, (2007), “Welfare-Improving Employment Protection” *Economica*, vol. 74, p. 381-396.
- Bertola, G. (1990), “Job Security, Employment and Wages”, *European Economic Review*, vol. 34, p. 851-886.
- Bertola, G., F. D. Blau, et L. M. Kahn (2001), “Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence”, *CEPR Discussion Paper n° 3023*.
- Besley, T. et R. Burgess (2004), “Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, p. 91-134.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), “The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence”, *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, p. 1-33.
- Botero, J. C., D. Djankov, R. La Porta, L. Florencio, et A. Shleifer (2004), “The Regulation of Labor”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n°4, p. 1339–1382.
- Budd, W. J. (2000), “The Effect of Strike Replacement Legislation on Employment”, *Labour Economics*, vol. 7, n°2, p. 225-247.
- Cramton, P., M. Gunderson et J. Tracy (1999), “The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages”, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n°3, p. 475-487.
- Daveri F., et G. Tabellini (2000), “Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries”, *Economic Policy*, vol. 15, n° 2 30, p. 49-104.
- DeFreitas, G. et A. Marshall (1998), “Labour Surplus, Worker Rights and Productivity Growth: A Comparative Analysis of Asia and Latin America”, *Labour*, vol. 12, n° 3, p. 515-539.

- Di Tella, R. et R. MacCulloch (2005), "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", *European Economic Review*, vol. 49, p. 1225-1259.
- Elmeskov, J., J. P. Martin et S. Scarpetta (1998), "Key Lessons of Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience", *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, n° 2, p. 205 – 252.
- Emerson, M. (1988), "Regulation or deregulation of the labor market", *European Economic Review*, vol. 32, p. 775-817.
- Freeman, R. B. (2002), "Institutional Differences and Economic Performance Among OECD Countries", *Centre for Economic Performance*, DP n°. 557, 28 pages.
- Giersch, H. (1985), "Eurosclerosis", Kiel Institute for World Economics Discussion Paper, n° 112.
- Grubb D. et W. Wells (1993), "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries" *OECD Economic Studies 21*, vol 2, n° 1, p. 7-58.
- Gunderson, M., J. Kervin, et F. Reid (1989), "The Effects of Labour Relations on Strike Incidence", *The Canadian Journal of Economics*, vol. 22, n°4, p. 779-794.
- Johnson, H. J. (2003), "The Impact of Federal Overtime Legislation on Public Sector Labor Markets", *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n°1, p. 43-69.
- Johnson, S. (2002), "Card Check or Mandatory Representation Vote? How the Type of Union Recognition Procedure Affects Union Certification Success", *The Economic Journal* vol. 112, p. 344–361.
- Koeniger, W. (2005), "Dismissal Costs and Innovation", *Economics Letters*, vol. 88, n° 1, p. 79-85.
- Lazear, Edward P. (1990), « Job Security Provision and Employment", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n°3, p. 699-726.
- Lindbeck, A. (1983), "The recent slowdown of productivity growth", *Economic Journal*, vol. 93, p. 13-34.
- Lindbeck, A. (1985), "What is wrong with the west European economies?", *World Economy*, vol. 8, p. 153-170.
- Micco, A. et C. Pagés (2004), "Employment Protection and Gross Job Flows: A Differences-in-Differences Approach", *Research Department Working Paper n° 508*. Washington, DC, Inter-American Development Bank.
- Nickell, S. (1997), "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, p. 55-74.
- Nickell, S, L.Nunziata, W.Ochel et G.Quitini. (2001, 2002), "The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s" (non publié). Publié dans P.Aghion et al (eds) *Knowledge, Information and Expectations in Modern Macroeconomics*, Princeton.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2005), "Unemployment in the OECD Since the 1960s. What do we Know?", *The Economic Journal*, vol. 115, p. 1-27.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2002), "Interactions Between Product and Labour Market Regulations: Do they Affect Employment? Evidence from OECD countries", Paris, OECD Economics Department.

Nunziata, L. (2002), “Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks”, Nuffield College, Working Papers in Economics, 40 pages.

OCDE (1993), “Perspectives de l’emploi de l’OCDE ”, Paris, 184 pages.

OCDE (1994), “The OECD Jobs Study Facts, Analysis, Strategies ”, Paris.

OCDE (1999), “Perspectives de l’emploi de l’OCDE ”, Paris, 252 pages.

OCDE (2004), “Perspectives de l’emploi de l’OCDE ”, Paris, 359 pages.

OCDE (2006), “Perspectives de l’emploi de l’OCDE ”, Paris, 301 pages.

Olson M. (1982), “The Rise and Decline of Nations” New Haven, Yale University Press,

Scarpetta, S. (1996), “Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study”, *OECD Economic Studies*, vol. 26, p. 43-98.

Slinn, S. (2004), “An Empirical Analysis of the Effects of the Change from Card-Check to Mandatory Vote Certification ”, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol.11, p. 258–301.

Trejo, S. (2003), “Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 3 (Apr., 2003), p. 530-551.

### **Gazettes officielles**

Gazette officielle du Québec, Partie 2, Lois et règlements. Québec, Éditeur officiel du Québec (1976-2006).

The Alberta Gazette (Part II), Edmonton, Queen’s Printer (1976-2006).

The British Columbia Gazette. Part 2, Regulations. Victoria, Printer to the Queen (1976-2006).

The Manitoba Gazette. Winnipeg, Queen’s Printer (1976-2006).

The Newfoundland and Labrador Gazette, Part II, St. John’s, Queen’s Printer (1976-2006).

The Ontario Gazette, Publications Under the Regulations Act, Toronto, Queen’s Printer (1976-2006).

Prince Edward Royal Gazette, Charlottetown, Queen’s Printer (1976-2006).

The Royal Gazette. Fredericton, N.B., Queen’s Printer (1976-2006).

The Saskatchewan Gazette, Part II : Revised Regulations of Saskatchewan, Regina, Queen’s Printer (1976-2006).

The Saskatchewan Gazette, Part III : Regulations of Saskatchewan. Regina, Queen’s Printer (1976-2006).

### **Lois refondues**

*Lois refondues du Québec 1977*, Québec, Éditeur officiel.

*Revised Statutes of Manitoba*, Winnipeg, Queen’s Printer, 1970.

*The Revised Statutes of Alberta*, Edmonton, Queen's Printer 1970 & 1980.

*The Revised Statutes of British Columbia*, 1979, Victoria, Queen's Printer for British Columbia, 1979.

*The Revised Statutes of Newfoundland*, 1970, St. John's, Queen's Printer, 1970.

*The Revised Statutes of Ontario*, 1970, Toronto, Queen's Printer, 1970.

*The Revised Statutes of Saskatchewan*, Regina, Queen's Printer, 1978.

*The Revised Statutes of Prince-Edward-Island*, Charlottetown, Queen's Printer, 1974 & 1988.

*Revised statutes of Nova Scotia, Halifax, Queen's Printer, 1989.*

### **Lois annuelles**

*Acts of New Brunswick*, Fredericton, Queen's Printer for New Brunswick (1976-2003).

*Lois du Québec*, Québec, Éditeur officiel, (1976-2006).

*Statutes of Alberta*, Edmonton, Queen's Printer for Alberta (1976-2006).

*Statutes of Manitoba*, Winnipeg, Coldwell & Cunningham (1976-2006).

*Statutes of Newfoundland*, St. John's, Queen's Printer (1976-2006).

*Statutes of Ontario*, Toronto, Queen's Printer for Ontario (1976-2006).

*Statutes of Saskatchewan*, Regina, Queen's Printer (1976-2006).

*Statutes - Province of British Columbia*, Victoria, Queen's Printer (1976-2006).

*Statutes of Prince-Edward-Island*, Victoria, Queen's Printer (1976-2006).

The statutes of Nova Scotia, Halifax : Queen's Printer (1976-2006)

*Statutes of Newfoundland*. St. John's, Queen's Printer (1976-2006).

## Annexe - Les classements

### Volet quantitatif

	Classement Salaire minimum	Classement Assistance emploi	Classement Volet quantitatif
Alberta	5	2	2
Colombie-Britannique	9	9	9,5
Île-du-Prince-Édouard	2	7	6
Manitoba	6	1	2
Nouveau-Brunswick	3	5	4,5
Nouvelle-Écosse	4		4,5
Ontario	8	3	7,5
Québec	10	8	9,5
Saskatchewan	7	4	7,5
Terre-Neuve	1	6	2

### Volet normes du travail

#### Classement dimension temps de travail

	Classement Semaine normale	Classement Heures supplémentaires	Classement Congé	Classement Dimension temps
Alberta	4	8	7	7
Colombie-Britannique	9	8	8	8
Île-du-Prince-Édouard	1,5	4	3	2,5
Manitoba	9	8	9,5	9,5
Nouveau-Brunswick	4	1,5	3	2,5
Nouvelle-Écosse	1,5	1,5	3	1
Ontario	4	8	3	5
Québec	6	5	6	6
Saskatchewan	9	8	9,5	9,5
Terre-Neuve	7	3	3	4

#### Classement dimension protection de l'emploi

	Classement Licenciement individuel	Classement Licenciement collectif	Classement Dimension protection emploi
Alberta	5	1,5	2
Colombie-Britannique	6	4	4,5
Île-du-Prince-Édouard	1	1,5	1
Manitoba	4	8	6
Nouveau-Brunswick	3	5	3
Nouvelle-Écosse	7,5	8	8,5
Ontario	9	8	10
Québec	7,5	8	8,5
Saskatchewan	10	3	7
Terre-Neuve	2	8	4,5



## Classement global normes de l'emploi

	Classement Dimension temps	Classement Dimension protection emploi	Classement Volet normes du travail
Alberta	7	2	4
Colombie-Britannique	8	4,5	6
Île-du-Prince-Édouard	2,5	1	1
Manitoba	9,5	6	9
Nouveau-Brunswick	2,5	3	2
Nouvelle-Écosse	1	8,5	5
Ontario	5	10	8
Québec	6	8,5	7
Saskatchewan	9,5	7	10
Terre-Neuve	4	4,5	3

## Volet code du travail

### Classement dimension processus en accréditation syndicale

	Classement Accréditation automatique	Classement Pourcentage requis	Classement Déduction des cotisations	Classement Dimension accréditation
Alberta	2	4	2,5	1
Colombie-Britannique	3	2	7,5	4
Île-du-Prince-Édouard	8,5	1	2,5	3
Manitoba	6	3	9,5	7,5
Nouveau-Brunswick	8,5	7,5	2,5	7,5
Nouvelle-Écosse	1	7,5	2,5	2
Ontario	5	5	6	6
Québec	8,5	9	7,5	9
Saskatchewan	8,5	10	9,5	10
Terre-Neuve	4	6	5	5

### Classement dimension processus en négociation et grève

	Classement Briseurs de grève	Classement Conciliation	Classement Période de réflexion	Classement Vote initié employeur	Classement Dimension accréditation
Alberta	4	6	4	4	4
Colombie-Britannique	9	9	7	3	8
Île-du-Prince-Édouard	4	3	2	9	4
Manitoba	4	9	9,5	7	9
Nouveau-Brunswick	4	3	5,5	5	2
Nouvelle-Écosse	4	3	2	9	4
Ontario	8	3	2	1	1
Québec	10	7	9,5	6	10
Saskatchewan	4	9	8	2	4
Terre-Neuve	4	3	5,5	9	6

## Classement volet relations industrielles

	Classement Dimension accréditation	Classement Dimension négociation / grève	Classement Volet relations industrielles
Alberta	1	4	1
Colombie-Britannique	4	8	7
Île-du-Prince-Édouard	3	4	3
Manitoba	7,5	9	9
Nouveau-Brunswick	7,5	2	5
Nouvelle-Écosse	2	4	2
Ontario	6	1	3
Québec	9	10	10
Saskatchewan	10	4	8
Terre-Neuve	5	6	6

## Classement global

	Classement Volet quantitatif	Classement Volet normes du travail	Classement Volet relations industrielles	Classement Global
Alberta	2	4	1	1
Colombie-Britannique	9,5	6	7	8
Île-du-Prince-Édouard	6	1	3	2
Manitoba	2	9	9	7
Nouveau-Brunswick	4,5	2	5	4,5
Nouvelle-Écosse	4,5	5	2	4,5
Ontario	7,5	8	3	6
Québec	9,5	7	10	10
Saskatchewan	7,5	10	8	9
Terre-Neuve	2	3	6	3