

# FISCALITÉ DES ENTREPRISES : L'INCIDENCE DE LA FISCALITÉ



Jonathan Deslauriers  
Benoit Dostie  
Robert Gagné  
Jonathan Paré

OCTOBRE 2015

Créé en 2009, le Centre sur la productivité et la prospérité de HEC Montréal mène une double mission. Il se consacre d'abord à la recherche sur la productivité et la prospérité en ayant comme principaux sujets d'étude le Québec et le Canada. Ensuite, il veille à faire connaître les résultats obtenus en organisant des activités de transfert, de vulgarisation et, ultimement, d'éducation.

Pour en apprendre davantage sur le Centre ou pour obtenir des exemplaires 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).

*Fiscalité des entreprises : L'incidence de la fiscalité*

### **Auteurs**

Jonathan Deslauriers

Benoit Dostie

Robert Gagné

Jonathan Paré

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

Dépôt légal : 4<sup>e</sup> trimestre 2015

ISBN : 978-2-924208-39-7

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

Bibliothèque et Archives Canada, 2015

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

Photo de la couverture : @iStockPhoto/Selensergen

© 2015 Centre sur la productivité et la prospérité, HEC Montréal

# RÉSUMÉ

Ce rapport s'intéresse à l'incidence de la fiscalité des entreprises sur le salaire des travailleurs. Contrairement à une perception largement véhiculée, une hausse du fardeau fiscal des entreprises ne se répercute pas uniquement sur l'entreprise et ses actionnaires. En fait, même si elles sont ciblées par une taxe, une cotisation ou un impôt, et qu'elles supportent l'obligation légale de leur paiement, les entreprises n'internalisent pas les charges fiscales qui leur incombent. D'importants mécanismes de transfert s'opèrent de sorte qu'à long terme, le fardeau fiscal auquel elles sont assujetties est transmis à des tiers.

En s'appuyant sur les résultats des principales études s'étant intéressées à l'incidence de l'impôt sur le revenu des entreprises et des cotisations sociales sur les salaires des travailleurs, ce rapport montre que les travailleurs sont particulièrement exposés à ces transferts. Un recensement des principaux résultats montre qu'entre 20 % et 100 % des charges fiscales prélevées auprès des entreprises seraient transmises aux employés par l'entremise de salaires plus faibles. Certains résultats tendent par ailleurs à démontrer le caractère régressif de certains outils fiscaux, en ce sens où les travailleurs moins expérimentés et moins éduqués seraient davantage affectés.

Partant de ces constats, ce rapport pointe en direction de la taxe sur la masse salariale pour réformer rapidement et efficacement le cadre fiscal de la province. En procédant de la sorte, le gouvernement atteindrait deux objectifs essentiels au développement de l'économie du Québec. D'une part il améliorerait la compétitivité fiscale de la province et par conséquent la croissance de son économie, mais il libérerait d'autre part les travailleurs d'une pression considérable sur leurs salaires.

# TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	3
Table des matières.....	4
Introduction.....	5
Fardeau fiscal des entreprises : portrait de la fiscalité canadienne.....	8
L'impôt sur le revenu des entreprises.....	9
Les cotisations sociales.....	11
Les taxes sur la masse salariale.....	14
Le fardeau fiscal des entreprises.....	17
L'incidence de la fiscalité des entreprises.....	19
L'incidence de l'impôt des entreprises.....	19
L'incidence des cotisations sociales.....	22
Conclusion.....	28
Bibliographie.....	30

# INTRODUCTION

Dans un contexte où le gouvernement du Québec cherche à redresser les finances publiques de la province et à accélérer la croissance de son économie, différents chantiers de réflexion ont été mis de l'avant afin de moderniser l'État québécois.

Au centre des réflexions, on retrouve la question de la fiscalité québécoise. Régissant à la fois l'activité économique et les revenus du gouvernement, la fiscalité détermine en partie le développement économique de la province, ce qui en fait un enjeu de taille lorsqu'on cherche à le repenser.

Compte tenu de l'ampleur de l'enjeu, le gouvernement a mis sur pied la Commission d'examen sur la fiscalité québécoise afin d'examiner en détail le cadre fiscal québécois et d'élaborer une réforme. À la lecture du rapport qui en découle, il ressort qu'un aspect fondamental de la fiscalité a été quelque peu négligé par les analyses et les recommandations de cette Commission : qui supporte vraiment les impôts, taxes et cotisations sociales ?

À ce chapitre, on doit comprendre que la personne ou l'entité qui supporte ultimement une charge fiscale est souvent différente de celle qui l'acquitte légalement, un phénomène généralement défini comme étant celui de l'incidence fiscale.

Bien qu'elle n'ait pas un grand intérêt dans le cas de la fiscalité des particuliers – ces derniers supportent normalement la presque totalité des charges fiscales auxquelles ils sont assujettis – la question de l'incidence fiscale prend tout son sens lorsqu'on s'intéresse à la fiscalité des entreprises. Même si elles sont ciblées par une taxe, une cotisation ou un impôt, et qu'elles supportent l'obligation légale de leur paiement, les entreprises n'internalisent pas ces charges fiscales qui leur incombent. D'importants mécanismes de transfert s'opèrent de sorte qu'à long terme, ces charges fiscales sont éventuellement transmises à des tiers (employés, consommateurs, actionnaires).

On doit ici comprendre que la fiscalité n'est en réalité qu'une charge d'opération supplémentaire pour l'entreprise. Comme tout coût qu'elle supporte, la charge fiscale sera éventuellement transmise à des tiers par l'entremise de l'un ou l'autre de ces mécanismes :

- Puisqu'elle augmente les charges d'opération de l'entreprise, la fiscalité réduit le bénéfice dégagé de ses activités. Il est donc possible qu'à terme, les actionnaires supportent en partie ou en totalité le fardeau fiscal de l'entreprise par l'entremise de rendements sur investissement moins importants ;
- Pour compenser la hausse de ses charges d'opération, l'entreprise pourrait hausser ses prix de vente de manière à accroître ses revenus. Le cas échéant, les consommateurs supporteraient en partie ou en totalité le fardeau fiscal de l'entreprise par l'entremise de prix plus élevés ;
- L'entreprise pourrait par ailleurs compenser les charges fiscales qu'elle supporte en réduisant la qualité des produits et services. Le cas échéant, les consommateurs supporteraient en

- partie ou en totalité le fardeau fiscal de l'entreprise en obtenant des produits et services de moindre qualité.
- L'entreprise pourrait également compenser les charges fiscales qu'elle supporte en réduisant ses autres coûts de production, c'est-à-dire en modifiant son capital installé – bâtiment, machinerie, outil, équipement, informatique, etc. – ou en modifiant les conditions de travail accordées à ses employés – salaire, temps de travail, horaire, avantages sociaux, etc. Dans les deux cas, ce seront les employés qui paieront ultimement la note par l'entremise de salaires moins importants, d'emplois moins nombreux ou de conditions de travail moins avantageuses.

En pratique, les mécanismes qui permettent aux entreprises de transmettre leur fardeau fiscal sont toutefois limités. Étant donnée la forte mobilité des capitaux<sup>1</sup>, les opportunités d'investissement sont nombreuses et il est peu probable que les investisseurs acceptent des rendements moindres pour financer les dépenses publiques. Par ailleurs, compte tenu de la forte ouverture des marchés, les entreprises n'exercent que peu de contrôle sur le prix de vente de leurs produits ce qui limite considérablement leur marge de manœuvre pour accroître leurs revenus en haussant leurs prix. De manière similaire, la forte concurrence qui prévaut dans la plupart des industries limite considérablement les possibilités de réduire la qualité des produits et services livrés.

En revanche, les entreprises peuvent agir plus aisément sur leurs facteurs de production pour compenser les charges fiscales qu'elles doivent payer. L'entreprise pourrait notamment compenser une partie des charges fiscales qu'elle paie en réduisant les salaires et les avantages qu'elle offre à ses employés. Ces derniers supporteront alors directement une part de la fiscalité de l'entreprise par l'entremise de salaires plus faibles. De manière similaire, l'entreprise pourrait réduire ses investissements en capital physique installé, par exemple en ne renouvelant pas son matériel informatique ou sa machinerie. Le cas échéant, les travailleurs seront moins productifs, faute d'un équipement adéquat, ce qui se traduirait à terme par des salaires plus faibles. Dans un cas comme dans l'autre, ce seront ultimement les employés qui supporteront en partie ou en totalité les charges fiscales de l'entreprise.

Tel que nous le verrons dans ce rapport, le transfert de la fiscalité des entreprises vers les travailleurs n'est pas qu'une simple hypothèse théorique. Certains résultats tendent par ailleurs à démontrer le caractère régressif de certains outils fiscaux.

En regard de ces constats, le principe qui devrait régir une réforme de la fiscalité québécoise devrait être simple. Plutôt que de chercher à entreprendre une réforme d'envergure couvrant simultanément plusieurs mandats, enjeux, principes et objectifs, le tout en s'assurant de stabiliser les revenus du gouvernement et de respecter la neutralité, la réforme du cadre fiscal devrait d'abord chercher à améliorer la compétitivité fiscale de la province de manière à minimiser ses effets néfastes sur l'économie. L'idée sous-jacente à ce principe est ici fort simple : en améliorant la compétitivité fiscale

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire qu'un investisseur peut choisir d'investir au-delà des frontières géographiques, sans contraintes sur la destination. Un particulier du Québec peut ainsi choisir d'acheter des actions d'une entreprise hollandaise, au même titre qu'un Fonds de placement privé québécois peut acquérir des obligations françaises, ou qu'un manufacturier québécois peut ouvrir une succursale aux États-Unis.

de la province, non seulement le gouvernement stimulera durablement l'activité économique, mais il éliminera une pression considérable sur les salaires.

La suite de ce rapport est organisée comme suit. La première section propose d'abord un survol du cadre fiscal des entreprises au Québec et au Canada de manière à identifier la nature du fardeau fiscal supporté par les entreprises. Nous verrons qu'en plus de l'impôt sur le revenu des entreprises et les différentes cotisations généralement en vigueur au Canada, les entreprises du Québec supportent un fardeau supplémentaire en payant une taxe prélevée sur la base de leur masse salariale.

La seconde section recense les résultats des principales études s'étant intéressées à l'incidence de l'impôt sur le revenu des entreprises et des cotisations sociales sur les salaires des travailleurs. Nous verrons ainsi que la fiscalité des entreprises se répercute directement et de manière importante sur le salaire des travailleurs.

La troisième section propose une discussion en guise de conclusion, ce qui nous permettra de pointer en direction de la taxe sur la masse salariale pour réformer rapidement et efficacement le cadre fiscal de la province. Nous verrons ainsi qu'en plus d'agir sur la compétitivité fiscale de la province, une telle réforme devrait réduire considérablement la pression sur l'emploi et les salaires.

# FARDEAU FISCAL DES ENTREPRISES :

## PORTRAIT DE LA FISCALITÉ CANADIENNE

Au Canada, les gouvernements ont principalement recours à trois formes d'outils fiscaux pour prélever des revenus auprès des entreprises, soit l'impôt sur le revenu des entreprises, les cotisations sociales et la taxe sur la masse salariale :

- Prélevé sur le bénéfice des entreprises, l'impôt sur le revenu des entreprises représente de 37 % à 71 % des revenus prélevés par les administrations provinciales et fédérales auprès des entreprises canadiennes. Les taux d'imposition provinciaux varient selon la province. Le taux fédéral s'applique uniformément à l'échelle du Canada ;
- Prélevées sur la base du salaire de chaque employé et plafonnées par un revenu annuel maximum, les cotisations sociales représentent entre 29 % et 63 % des revenus prélevés par les administrations provinciales et fédérales auprès des entreprises canadiennes. Les cotisations sociales servent au financement de programmes destinés spécifiquement aux travailleurs se trouvant dans des situations prédéterminées telles la perte d'un emploi, ou lors d'un accident de travail. Les programmes tels que le régime d'assurance-emploi ou le régime québécois d'assurance parentale font partie des cotisations sociales versées par l'employeur ;
- Prélevée sur la base de la masse salariale de l'entreprise, c'est-à-dire sur la somme des salaires et autres avantages versés par l'employeur aux employés, la taxe sur la masse salariale n'est prélevée que dans quatre provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, Québec, Ontario, Manitoba). Lorsqu'en vigueur, la taxe sur la masse salariale représente de 7 % à 21 % des revenus prélevés par les administrations provinciales et fédérales auprès des entreprises canadiennes.

Notez que règle générale, les études considèrent la taxe sur la masse salariale et les cotisations sociales au sein d'une seule catégorie, en l'occurrence celle des taxes sur la masse salariale. D'une part, parce que la base de prélèvement de ces deux outils fiscaux est la même, en l'occurrence le salaire, mais également en raison du fait que seuls quelques États ont recours à la taxe sur la masse salariale pour prélever des revenus auprès des entreprises.

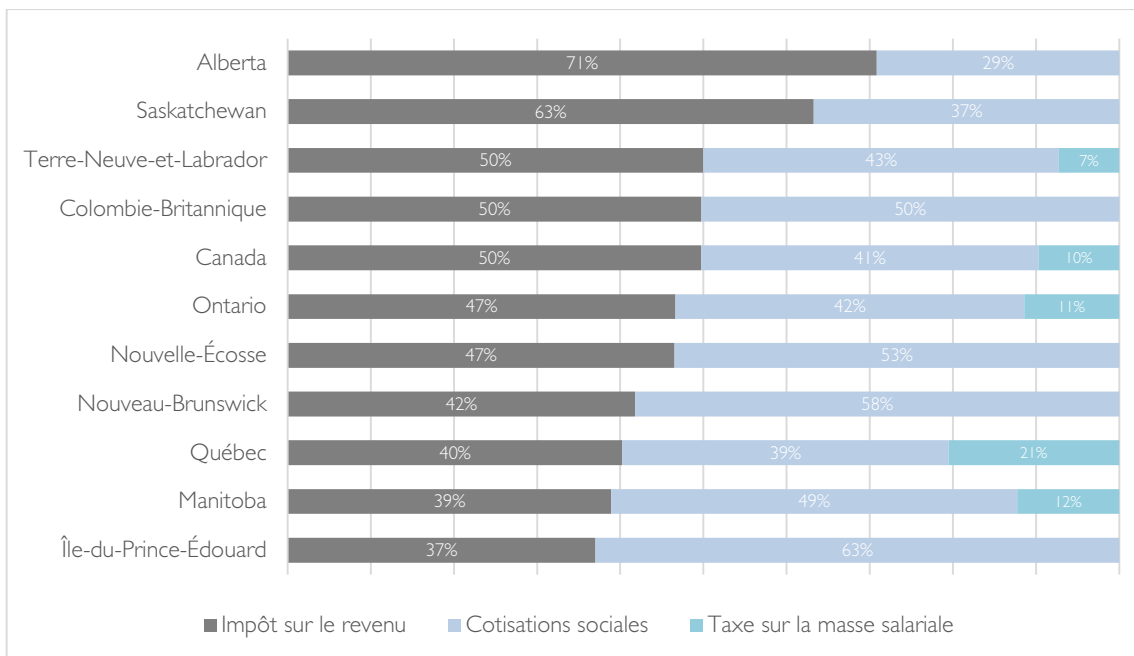
Dans le contexte de ce rapport, ces deux outils fiscaux seront traités indépendamment.

On doit comprendre qu'au Québec les cotisations sociales servent au financement de programmes en marge du marché du travail qui servent les intérêts des travailleurs alors que les revenus tirés de la taxe sur la masse salariale sont versés au Fonds général et servent au financement des dépenses de l'État, donc à l'ensemble de la population. Autrement dit, la finalité de ces outils n'est pas la même ce qui modifie leur utilité aux yeux des travailleurs. Par ailleurs, les cotisations sociales sont prélevées sur la base du salaire individuel des employés et sont plafonnées par un revenu annuel maximum assurable, alors que la taxe sur la masse salariale est prélevée sur l'ensemble de la rémunération versée aux employés, sans limites quant aux sommes à verser. Au final, la taxe sur la masse salariale s'apparente davantage à un impôt sur les salaires et pour cette raison, il apparaît nécessaire qu'elle soit considérée séparément.



## GRAPHIQUE 1

### RÉPARTITION DES REVENUS PRÉLEVÉS PAR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET FÉDÉRALE AUPRÈS DES ENTREPRISES, 2009<sup>2</sup>



Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Agence de revenu du Canada. Revenu Québec. Tableau CANSIM 384-0004. Recettes et dépenses du secteur des administrations publiques, comptes économiques provinciaux. Tableau CANSIM 384-0006. Impôts directs en provenance des particuliers, cotisations aux régimes d'assurance sociale et autres transferts aux administrations publiques, comptes économiques provinciaux. Tableau CANSIM 384-0007. Impôts sur production et importations, comptes économiques provinciaux. Calculs des auteurs.

## L'IMPÔT SUR LE REVENU DES ENTREPRISES

L'imposition du revenu des entreprises est un pouvoir que partagent le gouvernement fédéral et les provinces. Les entreprises sont donc imposées à la fois par le gouvernement fédéral et par leur gouvernement provincial respectif.

Le gouvernement fédéral prélève un impôt sur le revenu imposable<sup>3</sup> des entreprises à un taux général de 15 %. Un taux spécial s'applique pour les petites entreprises, qui bénéficient d'une exemption de 4 points de pourcentage du taux général sur les premiers 500 000 \$ de revenu imposable lorsque leur capital versé<sup>4</sup> est inférieur à 10 millions de dollars. L'exemption applicable sur les premiers 500 000 \$ de revenu imposable diminue lorsque le capital versé des entreprises est supérieur à 10 millions mais inférieur à 15 millions. La portion du revenu imposable des entreprises admissibles à l'exemption qui excède 500 000 \$ est imposée au taux général.

<sup>2</sup> La part des cotisations sociales attribuée aux entreprises est répartie au prorata des taux de cotisation payés par les employeurs et les employés. Les travailleurs autonomes sont considérés à la fois comme des employeurs et des employés au prorata des taux mentionnés précédemment

<sup>3</sup> Le revenu imposable est généralement défini par le bénéfice des entreprises duquel on soustrait certaines déductions comme les dons et les versements de dividendes

<sup>4</sup> Le capital versé de l'année précédente comprend généralement les bénéfices non répartis et les dettes de l'entreprise desquels on soustrait les placements.

Au niveau provincial, le taux général varie de 10 % (Alberta) à 16 % (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse). Le taux général applicable au Québec est de 11,9 %, soit le quatrième plus faible taux en vigueur au Canada (Tableau 1).

Les administrations provinciales proposent également une exemption du taux général pour les entreprises dont le capital versé est inférieur à 15 millions. Lorsqu'applicables et selon la province, ces exemptions réduisent le taux d'imposition applicable sur les premiers 500 000 \$ de revenu imposable<sup>5</sup> des entreprises dont le capital versé est inférieur à 10 millions. Le taux d'exemption applicable diminue lorsque les entreprises ont un capital versé supérieur à 10 millions mais inférieur à 15 millions. La portion du revenu des entreprises admissibles à l'exemption qui excède 500 000 \$ est imposée au taux général.

Notez que le taux réduit pour petites entreprises au Québec est de 1,8 à 4 fois plus élevé qu'ailleurs. On remarque également qu'une exemption complète s'applique sur les premiers 425 000 \$ de revenu des entreprises admissibles à la déduction pour petites entreprises au Manitoba.

**TABLEAU 1**  
TAUX GÉNÉRAL D'IMPÔT SUR LE REVENU DES ENTREPRISES EN 2014

	<i>Taux général</i>	<i>Taux après la déduction pour petites entreprises</i>
Alberta	10,0 %	3,0 %
Colombie-Britannique	11,0 %	2,5 %
Ontario	11,5 %	4,5 %
Québec <sup>6</sup>	11,9 %	8,0 %
Manitoba	12,0 %	0,0 %
Saskatchewan	12,0 %	2,0 %
Nouveau-Brunswick	12,0 %	4,5 %
Terre-Neuve-et-Labrador	14,0 %	3,0 %
Nouvelle-Écosse	16,0 %	3,0 %
Île-du-Prince-Édouard	16,0 %	4,5 %
<b>Fédéral</b>	<b>15,0 %</b>	<b>11,0 %</b>

Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*.

En 2013, l'impôt sur le revenu des entreprises procurait au gouvernement du Québec des recettes évaluées à environ 4 049 millions de dollars avant l'application des crédits d'impôt.

<sup>5</sup> Le taux réduit pour les PME s'applique sur les premiers 500 000 \$ de revenu imposable sauf au Manitoba (425 000 \$) et en Nouvelle-Écosse (350 000 \$).

<sup>6</sup> Le taux réduit applicable aux petites entreprises du secteur manufacturier du Québec en 2015 est de 4,0%

## LES COTISATIONS SOCIALES

Les cotisations sociales servent au financement de programmes qui offrent aux travailleurs des prestations lorsqu'une situation préétablie se présente, et sont assumées conjointement par les entreprises et leurs employés. Les cotisations sociales sont prélevées sur la base du salaire de chaque employé, et les prélèvements cessent une fois le seuil de la cotisation maximale atteint.

Parmi les cotisations sociales administrées par le gouvernement fédéral et applicables à toutes les provinces, on retrouve :

- Les cotisations employeur/employé au Programme de l'assurance-emploi ;
- Les cotisations employeur/employé au Régime de pension du Canada. Notez qu'au Québec ce régime est administré par le gouvernement provincial, et les cotisations sont versées au Régime des rentes du Québec.

Au niveau provincial, sur l'ensemble du Canada, on retrouve :

- La cotisation employeur aux caisses d'indemnisation des accidentés du travail.

Au Québec, on retrouve spécifiquement :

- Les cotisations employeur/employé au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
- La cotisation employeur à la Commission des normes du travail.

### COTISATION AU PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI ET RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Les cotisations à l'assurance-emploi sont assumées conjointement par les employeurs et les employés et financent un programme fédéral qui offre un soutien monétaire aux travailleurs licenciés à la recherche d'un emploi ou en formation, ainsi qu'aux travailleurs malades, aux femmes enceintes, aux nouveaux parents et aux aidants naturels encore sur le marché du travail.

La cotisation de l'employeur à l'assurance-emploi s'applique uniformément à la quasi-totalité du Canada, le Québec faisant toutefois exception. La province administre son propre programme de soutien aux travailleurs en congé parental, une situation couverte par l'assurance-emploi ailleurs au Canada. De fait, les employeurs québécois versent une cotisation moindre au gouvernement fédéral pour le programme d'assurance-emploi puisqu'une portion de la couverture de ce programme est assumée par le gouvernement du Québec en vertu du RQAP.

Le salaire maximum assurable par le programme d'assurance-emploi est de 48 600 \$ par année, la portion excédentaire du salaire d'un employé étant exemptée de cette cotisation. Les taux applicables et les cotisations maximales sont les suivants :

**TABLEAU 2****TAUX DE COTISATION, REVENU ANNUEL ASSURABLE ET COTISATION MAXIMALE À L'ASSURANCE-EMPLOI, 2014**

		Taux (En %)	Revenu annuel assurable (En \$)	Cotisation maximale (En \$)
Québec	Employeur	2,142	48 600	1 041
	Employé	1,53	48 600	744
Reste du Canada	Employeur	2,632	48 600	1 279
	Employé	1,88	48 600	914

Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Agence de revenu du Canada.

Le salaire maximum assurable par le Régime québécois d'assurance parentale est de 69 000 \$ par année, la portion excédentaire du salaire d'un employé étant exemptée de cette cotisation. Les taux applicables et les cotisations maximales sont les suivants :

**TABLEAU 3****TAUX DE COTISATION, REVENU ANNUEL ASSURABLE ET COTISATION MAXIMALE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, 2014**

	Taux (En %)	Revenu annuel assurable (En \$)	Cotisation maximale (En \$)
Employeur	0,782	69 000	540
Employé	0,559	69 000	386

Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Au final, les contributions totales des employeurs et des employés pour ces deux programmes sont plus élevées au Québec qu'elles ne le sont ailleurs au Canada. Cet écart s'explique entre autres par le fait que le RQAP a bonifié les prestations offertes aux travailleurs en congé de maternité, en congé de paternité, en congé parental ou en congé d'adoption, et a élargi l'accessibilité au régime.

En 2013, les employeurs œuvrant au Québec ont versé au total environ 3 546 millions de dollars en cotisation à l'assurance-emploi (2 370 millions de dollars) et au Régime québécois d'assurance parentale (1 176 millions de dollars)<sup>7</sup>.

**COTISATIONS AU RÉGIME DE PENSION DU CANADA ET AU RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC**

Le financement du Régime de pension du Canada (RPC) et du Régime des rentes du Québec (RRQ) est assuré par les entreprises et leurs employés. En plus du versement de prestations de retraite, ces deux régimes offrent des prestations supplémentaires aux conjoints survivants, aux orphelins, aux contributeurs invalides et aux enfants sous la responsabilité de contributeurs invalides. Les entreprises

<sup>7</sup> La part des cotisations sociales attribuée aux entreprises est répartie au prorata des taux de cotisation payés par les employeurs et les employés. Les travailleurs autonomes sont considérés à la fois comme des employeurs et des employés au prorata des taux mentionnés précédemment

du Québec doivent cotiser au Régime des rentes du Québec alors qu'elles cotisent au Régime de pension du Canada dans le reste du pays.

Au Québec et au Canada, le salaire maximal assurable est de 52 500 \$ par année, la portion excédentaire du salaire d'un employé étant exemptée de cotisations. Les premiers 3 500 \$ du salaire d'un employé sont également exemptés de cotisations. Les taux de cotisation et les cotisations maximales sont les suivantes :

**TABLEAU 4**  
**TAUX DE COTISATION, REVENU ANNUEL ASSURABLE ET COTISATION MAXIMALE AU RÉGIME DE PENSION DU CANADA ET AU RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC, 2014**

		Taux (En %)	Revenu annuel assurable (En \$)	Cotisation maximale (En \$)
RRQ	Employeur	5,175	49 000	2 536
	Employé	5,175	49 000	2 536
RPC	Employeur	4,95	49 000	2 426
	Employé	4,95	49 000	2 426

Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Agence de revenu du Canada.

On remarque que les contributions des employeurs et des employés sont plus élevées au Québec qu'elles ne le sont ailleurs au Canada. En 2013, les employeurs œuvrant au Québec ont versé environ 6 197 millions de dollars en cotisation au Régime de rentes du Québec<sup>8</sup>.

## COTISATIONS AUX CAISSES D'INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

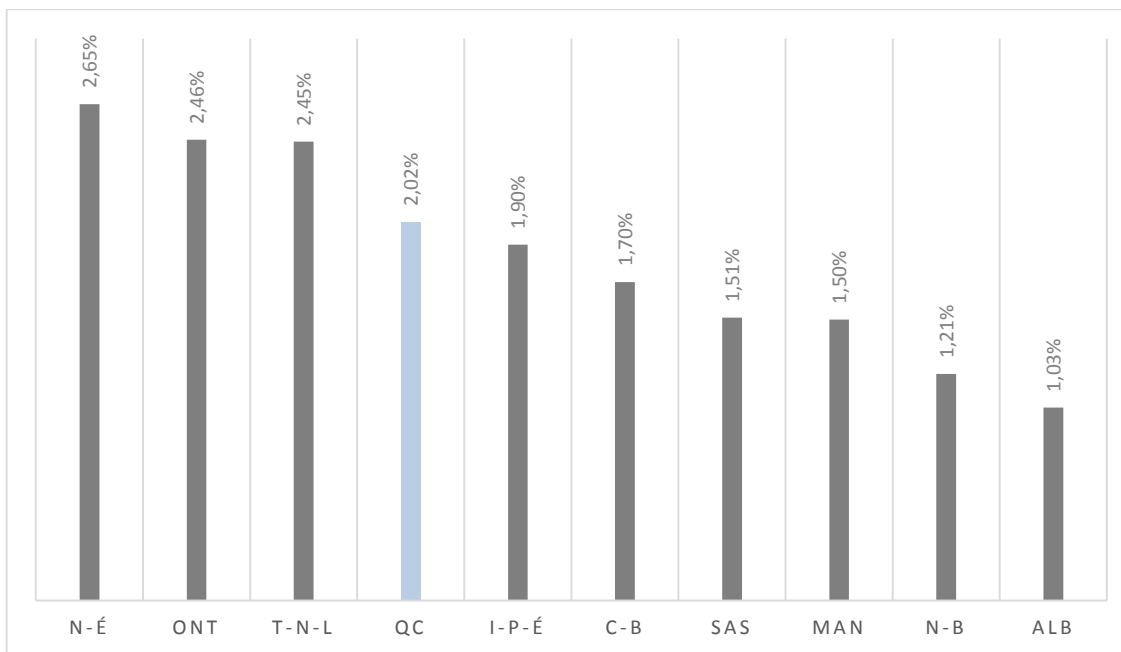
L'administration des caisses d'indemnisation des accidents de travail est sous la responsabilité des provinces, et le taux de cotisation des employeurs varie généralement selon l'industrie et le type d'activité. Dans certains cas, ce taux varie également selon l'expérience passée. Seuls les employeurs versent des cotisations aux caisses d'indemnisation des accidents de travail.

Au Québec, la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) est responsable de la prévention des accidents sur les lieux de travail et agit en tant qu'assureur des employeurs et des employés pour les accidents et les maladies en lien avec le milieu de travail. En 2014, le salaire maximal assurable au Québec était de 69 000 \$ et le taux moyen payé par les entreprises québécoises à la CSST était de 2,02 %.

<sup>8</sup> La part des cotisations sociales attribuée aux entreprises est répartie au prorata des taux de cotisation payés par les employeurs et les employés. Les travailleurs autonomes sont considérés à la fois comme des employeurs et des employés au prorata des taux mentionnés précédemment

## GRAPHIQUE 1

### TAUX MOYEN DE COTISATION DES EMPLOYEURS AUX CAISSES D'INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL, 2014



Source : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*.

En 2013, les entreprises privées œuvrant au Québec ont versé environ 2 727 millions de dollars en cotisation aux caisses d'indemnisation des accidents de travail.

## COTISATIONS À LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Les entreprises québécoises doivent verser une cotisation à la Commission des normes du travail, une institution qui chapeaute la loi sur les normes du travail. Cette loi fixe des conditions de travail minimales pour assurer des relations de travail justes et équitables entre l'employeur et leurs employés. Le taux de cotisation est de 0,08 % jusqu'à concurrence d'un revenu annuel de 69 000 \$ par employé. La cotisation annuelle maximale est de 55 \$ par employé. En 2013, les entreprises privées œuvrant au Québec ont versé environ 66 millions de dollars en cotisation à la commission des normes du travail<sup>9</sup>.

## LES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE

Au Canada, quatre provinces imposent une taxe sur la masse salariale des entreprises, soit le Québec, l'Ontario, le Manitoba et Terre-Neuve-Labrador. La structure et la finalité des taxes sur la masse salariale varient d'une province à l'autre, mais dans tous les cas, la taxe est prélevée sur la masse

<sup>9</sup> Source : Rapport annuel de gestion 2013-2014, Commission des normes du travail du Québec.

salariale de l'entreprise<sup>10</sup> plutôt que sur le salaire de chaque employé, comme c'est le cas pour les cotisations sociales.

## QUÉBEC — FONDS DES SERVICES DE SANTÉ

Au Québec, les entreprises doivent contribuer au Fonds des services de santé, un fonds qui doit servir au financement du système de santé de la province. La contribution des entreprises est établie en fonction de l'importance de la masse salariale des entreprises<sup>11</sup> :

- Le taux de contribution maximal est de 4,26 % et s'applique aux entreprises dont la masse salariale est supérieure à 5 millions de dollars. Il n'y a pas de plafond de cotisation.
- Le taux de contribution minimal est de 2,7 % et s'applique aux entreprises dont la masse salariale est égale ou inférieure à 1 million de dollars.
- Le taux de contribution des entreprises dont la masse salariale se situe entre 1 et 5 millions de dollars est progressif et se situe entre 2,7 % et 4,26 % selon la formule suivante :

$$\textit{Taux de contribution} = 2,31 + \left(0,39 * \left(\frac{\textit{Masse salariale}}{1\,000\,000}\right)\right)$$

Dans ces circonstances, le taux légal, soit celui énoncé par la loi, est identique au taux effectif, soit le taux réel de taxation payé par les entreprises.

En 2013, les employeurs œuvrant au Québec ont versé 6 559 millions de dollars à titre de cotisations au Fonds des services de santé. Des données de 2011 nous permettent d'estimer la contribution des entreprises privées à environ 60 % du total des cotisations au Fonds des services de santé. La balance est en grande partie payée par le gouvernement et par l'ensemble du secteur public, à titre d'employeur, ainsi que par les entreprises individuelles et les sociétés de personnes.

## ONTARIO — IMPÔT-SANTÉ DES EMPLOYEURS

En Ontario, les entreprises sont assujetties à l'Impôt-santé des employeurs, une taxe établie sur la base de la masse salariale des entreprises qui sert à financer les services de santé de la province. La taxe que doit payer une entreprise est établie en fonction de l'importance de la masse salariale des entreprises :

- Le taux légal est de 1,95 % de la masse salariale.
- Les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 5 millions de \$ profitent d'une exemption sur les premiers 450 000 \$ de masse salariale. Une entreprise dont la masse salariale est inférieure à 450 000 \$ n'est donc pas assujettie à l'Impôt-santé des employeurs.

---

<sup>10</sup> Au sens large, la masse salariale d'une entreprise représente l'ensemble de la rémunération versée à ses employés

<sup>11</sup> Depuis 2015, le taux applicable aux PME manufacturières dont la masse salariale est inférieure à 1 millions de dollars est de 1,6 %. Le taux applicable pour les entreprises manufacturières dont la masse salariale se situe entre 1 et 5 millions varie de 1,6 % et 4,26%.

Le taux effectif<sup>12</sup> pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 5 millions de dollars varie donc de 0 % à 1,77 %.

- L'exemption ne s'applique pas aux entreprises privées dont la masse salariale est supérieure à 5 millions de \$. Le taux effectif est alors de 1,95 %, soit le même que le taux légal.

## TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR — HEALTH AND POST-SECONDARY EDUCATION TAX

Les entreprises établies à Terre-Neuve-et-Labrador paient une taxe sur la base de leur masse salariale pour financer les services de santé et d'éducation :

- Les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1,2 million sont exemptées de cette taxe.
- Les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 1,2 million sont imposées sur la portion de leur masse salariale qui excède ce seuil à un taux légal de 2 %. Le taux effectif va alors de 0 % dans le cas d'entreprises dont la masse salariale est légèrement supérieure à 1,2 million de \$, à tout près de 2 %, pour les entreprises dont la masse salariale est importante.

## MANITOBA — HEALTH AND POST-SECONDARY EDUCATION TAX

Au Manitoba, les entreprises paient une taxe sur la masse salariale qui sert au financement des services de santé et d'éducation :

- Les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1,25 million de \$ ne sont pas assujetties à cette taxe.
- Lorsque la masse salariale d'une entreprise est comprise entre 1,25 et 2,5 millions, elle paie un taux légal de cotisation de 4,3 % sur la portion de sa masse salariale qui excède 1,25 million de \$. Compte tenu de l'exemption, le taux effectif ne dépasse pas 2,15 %.
- Les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 2,5 millions de dollars ne bénéficient pas de l'exemption, et sont imposées sur l'ensemble de leur masse salariale au taux légal de 2,15 %.

## COMPARAISON INTERPROVINCIALE

Lorsqu'on les considère séparément, il est difficile d'évaluer l'ampleur de chacune des 4 taxes sur la masse salariale en vigueur au Canada. Pour cette raison, le graphique 3 illustre l'évolution des taux effectifs applicables selon la masse salariale des entreprises. On constate ainsi que des quatre provinces qui imposent une taxe sur la masse salariale, le Québec est la province qui impose les taux les plus élevés. En plus de ne pas proposer d'exemption, le taux effectif le plus faible en vigueur au

---

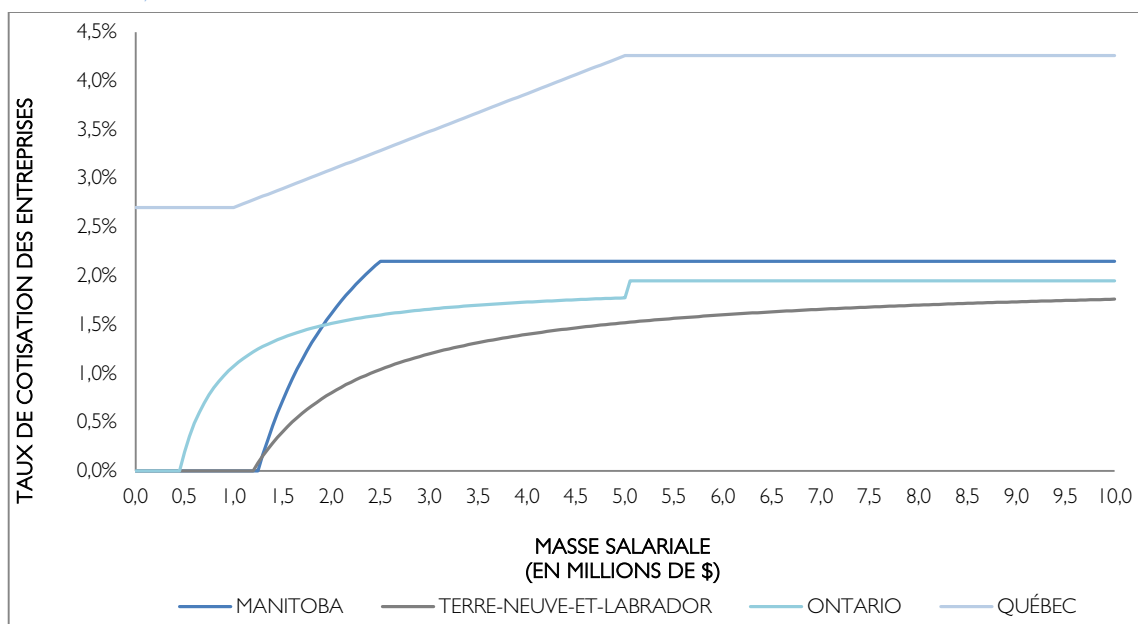
<sup>12</sup> Le taux effectif est le taux réel de taxation payé par les entreprises. Il s'obtient en considérant l'exemption et le taux légal, soit le taux qui s'applique sur la portion taxable de la masse salariale de l'entreprise. Par exemple, une entreprise ontarienne qui a une masse salariale de 1 millions de dollars paie un taux de 1,95 % sur la portion de sa masse salariale qui excède 450 000 \$, c'est-à-dire qu'il paie 10 725 \$. Le taux effectif est donc de 1,07%.



Québec, soit pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1 million de dollars, est supérieur au taux le plus élevé imposé par les trois autres provinces. Le taux maximal est en outre 2 fois plus important qu'il ne l'est dans les autres provinces.

## GRAPHIQUE 2

### TAUX DE TAXATION EFFECTIF DES TAXES SUR LA MASSE SALARIALE AU CANADA, 2014



Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Guide de l'impôt canadien 2015, Publications CCH Ltée. Calculs des auteurs

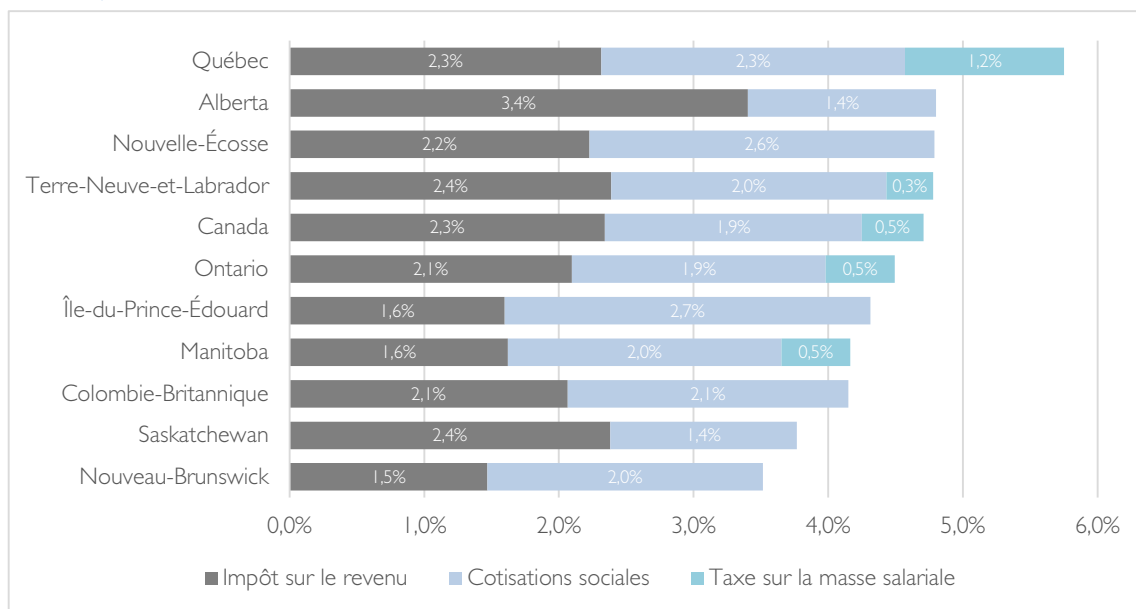
## LE FARDEAU FISCAL DES ENTREPRISES

Une fois qu'on a défini les différents outils fiscaux employés par les instances gouvernementales auprès des entreprises, il est possible d'évaluer l'ampleur du fardeau fiscal qu'elles supportent. Ce faisant un constat clair se dégage : la fiscalité des entreprises est plus importante au Québec qu'elle ne l'est ailleurs au Canada (Graphique 3). Ainsi, lorsqu'on considère l'ensemble des charges fiscales payées par les entreprises en proportion de leur production brute<sup>13</sup> afin d'évaluer l'ampleur de leur fardeau fiscal, on constate que le Québec se place en tête des 10 provinces canadiennes, avec un poids de 5,8 %. À titre comparatif, ce fardeau fiscal est de 1,2 à 1,7 fois plus important qu'ailleurs au Canada.

<sup>13</sup> Mesurée par la valeur des biens et services produits par les entreprises. Par analogie, correspond au chiffre d'affaires des entreprises.

### GRAPHIQUE 3

## FARDEAU FISCAL DES ENTREPRISES EN PROPORTION DE LEUR PRODUCTION BRUTE, 2009<sup>14</sup> <sup>15</sup>



Sources : Ministère des Finances du Québec (2014). *La fiscalité des sociétés au Québec*. Agence de revenu du Canada. Revenu Québec. Tableau CANSIM 384-0004. *Recettes et dépenses du secteur des administrations publiques, comptes économiques provinciaux*. Tableau CANSIM 384-0006. *Impôts directs en provenance des particuliers, cotisations aux régimes d'assurance sociale et autres transferts aux administrations publiques, comptes économiques provinciaux*. Tableau CANSIM 384-0007. *Impôts sur production et importations, comptes économiques provinciaux*. Calculs des auteurs

Un second constat émerge lorsqu'on examine la composition du fardeau fiscal des entreprises, à savoir que la portion du fardeau des entreprises québécoises excédant celui des autres provinces est essentiellement générée par le prélèvement de la taxe sur la masse salariale. On peut ainsi voir qu'alors que 6 des 10 provinces canadiennes n'emploient pas cet outil fiscal, celles qui l'utilisent le font moins intensivement qu'au Québec. On constate ainsi que le fardeau de la taxe sur la masse salariale est de 2,4 à 4 fois plus important au Québec qu'il ne l'est au Manitoba, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador, ce qui explique en partie la lourdeur du fardeau fiscal au Québec.

Ces deux constats étant révélateurs quant au poids des charges fiscales supportées par les entreprises au Québec, voyons maintenant dans quelle mesure la fiscalité des entreprises se répercute sur les travailleurs, et plus particulièrement sur leur salaire.

<sup>14</sup> Les données les plus récentes permettant de considérer les charges fiscales consolidées des entreprises sont datées de 2009. Des données plus récentes sont disponibles mais ne sont pas consolidées, ce qui peut induire un double comptage relatif aux transferts qui s'opèrent entre les paliers provincial et fédéral

<sup>15</sup> Le poids de la taxe sur la masse salariale est légèrement surestimé dans ces calculs, sans toutefois que le classement ne soit affecté. Les montants payés au titre de la taxe sur la masse salariale incluent les cotisations des gouvernements et du secteur public alors que la production brute ne concerne que le secteur des entreprises. Pour cette raison, le fardeau fiscal des entreprises du Québec est surestimé de 0,5 %. Les autres provinces où une telle taxe est en vigueur sont également affectées mais faute de données, il n'a pas été possible d'estimer l'écart.

# L'INCIDENCE DE LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES

Cette section recense les résultats des principales études s'étant intéressées au transfert de la fiscalité des entreprises vers les travailleurs. Notez que faute d'une utilisation extensive de la taxe sur la masse salariale ailleurs dans le monde, aucune étude n'a, à notre connaissance, évalué l'incidence de cet outil fiscal de sorte que ses effets réels sur l'économie demeurent méconnus. Pour cette raison, les études mentionnées ne s'intéressent qu'à l'incidence de l'impôt des entreprises et des cotisations sociales sur les salaires des travailleurs.

## L'INCIDENCE DE L'IMPÔT DES ENTREPRISES

Un certain nombre d'études se sont intéressées aux mécanismes par lesquels l'entreprise transmet le fardeau de l'impôt à ses employés. Les études à cet égard peuvent être recensées selon deux grandes catégories.

La première catégorie d'études modélise les mouvements de main-d'œuvre et de capital générés par l'instauration d'un impôt sur le revenu des entreprises. Initialement proposé par Harberger (1962), ce mécanisme de transmission suppose qu'une hausse de l'impôt des entreprises réduit la rentabilité des investissements au sein de l'économie nouvellement imposée, et entraîne une réallocation des facteurs de production, en l'occurrence le capital et le travail.

Étant donné la forte mobilité du capital (c'est-à-dire que l'absence de barrières géographiques favorise le déplacement des investissements et délocalisation des entreprises), il est supposé qu'un resserrement fiscal devrait entraîner un exode du capital vers les économies où la fiscalité est moins contraignante. À l'opposé, puisque les possibilités de délocalisation de la main-d'œuvre sont limitées par diverses contraintes telles que la reconnaissance de l'expertise, la langue et les contraintes inhérentes à l'immigration, la mobilité de la main-d'œuvre est beaucoup moins importante. De fait, une fois que les transferts se sont opérés, les économies où le fardeau fiscal est plus imposant se retrouvent avec un ratio de capital par travailleur plus faible, ce qui affecte négativement la productivité des travailleurs<sup>16</sup>. En conséquence de cette baisse de productivité, les salaires des employés tendent à être plus faibles que dans les économies où le fardeau fiscal est moins important.

Pour vérifier ce mécanisme de transmission, Felix (2007) exploite les différences dans le taux d'imposition des entreprises de 19 pays au cours de la période 1979-2000 pour en estimer l'effet sur le salaire annuel moyen de groupes de travailleurs. De manière similaire, Hassett et Mathur (2010) exploitent les différences dans le taux d'imposition des entreprises de 65 pays entre 1981 et 2005 pour en estimer l'effet sur la rémunération horaire moyenne des travailleurs du secteur manufacturier. En concentrant leur analyse sur les États-Unis, Carroll et Prante (2009) exploitent les différences

---

<sup>16</sup> L'idée étant que le capital physique tel que la machinerie, l'équipement, l'outillage, l'informatique, etc., améliore l'efficacité du travail des employés.

observées dans les taux d'impôt des États américains entre 1970 et 2007 pour en estimer l'effet sur la rémunération horaire moyenne des travailleurs du secteur de la fabrication. Dans chacune de ces trois études, les auteurs concluent que l'impôt sur le revenu des entreprises a une incidence directe sur les salaires des travailleurs<sup>17</sup>. Les auteurs obtiennent qu'une hausse du taux d'imposition des entreprises se répercute négativement sur les travailleurs par des salaires plus faibles ou des augmentations salariales moins prononcées. Ils estiment que chaque dollar supplémentaire versé par les entreprises au titre de l'impôt réduit la masse salariale de celles-ci de 2,5 \$ à 4 \$ ce qui implique un transfert complet –voire supérieur– de l'impôt des entreprises sur les salaires.

Arulampalam, Devereux et Maffini (2012) s'intéressent à un second mécanisme de transfert qui est observable au sein de l'entreprise. Selon ce mécanisme, la négociation salariale entre les employés et l'employeur crée un arbitrage dont l'enjeu est le profit des entreprises. En somme, une hausse de l'impôt sur le revenu des entreprises réduit les profits des entreprises, en l'occurrence la rente que les travailleurs cherchent à s'approprier à travers leur négociation salariale. L'ampleur de la perte de part et d'autre dépend du pouvoir de négociation respectif des employés et des entreprises. En exploitant les différences dans l'impôt payé par les entreprises de neuf pays européens au cours de la période 1996-2003 et en estimant l'impact sur la rémunération annuelle moyenne au sein de ces entreprises, Arulampalam, Devereux et Maffini (2012) concluent qu'environ 50 % de la hausse du fardeau de l'impôt sur le revenu des entreprises est transmis aux travailleurs sous forme de salaires plus faibles. En d'autres mots, une hausse d'un dollar prélevé au titre de l'impôt sur le revenu des entreprises diminue la masse salariale d'une entreprise d'environ 0,50 \$.

L'accès à des données plus détaillées permet à Liu et Altshuler (2011), à Bauer, Kasten et Siemers (2012) et à Fuest, Peichl et Sieglöck (2013) d'observer l'impact de l'impôt des entreprises sur le salaire réel des employés. L'observation de cette relation au niveau de l'employé à travers le temps leur permet notamment de tenir compte des caractéristiques observables et non observables (fixes) des employés, des entreprises et de l'économie, facteurs qui déterminent normalement les salaires.

À partir de données sur les industries américaines, Liu et Altshuler (2011) exploitent les différences observées dans les taux auxquels les nouveaux projets d'investissements sont imposés au cours de la période 1982-1997 et concluent qu'environ 60 % de la hausse du fardeau de l'impôt des entreprises est transmis aux employés sous forme de salaires plus faibles.

En analysant les différences de taux d'imposition des entreprises des régions de l'Allemagne au cours de la période 1998 -2008, Fuest, Peichl et Sieglöck (2013) concluent qu'entre 44 % et 77 % de la hausse du fardeau de l'impôt des entreprises est transféré aux employés sous forme de salaires plus faibles. À partir de données similaires, Bauer, Kasten et Siemers (2012), concluent également en faveur d'un transfert partiel de l'impôt des entreprises aux travailleurs. Les auteurs ajoutent que le transfert est plus prononcé sur le salaire des employés avec peu d'éducation, peu d'ancienneté et peu

---

<sup>17</sup> Ces trois études utilisent diverses mesures du taux d'imposition des entreprises tel le taux statutaire légal, le taux marginal, le taux marginal effectif et le taux moyen effectif

d'expérience<sup>18</sup>, ce qui impliquerait que les employés les moins rémunérés sont souvent les plus pénalisés. Ce résultat tend à démontrer que l'impôt sur le revenu des entreprises pourrait être un impôt régressif, en ce sens où les travailleurs faiblement rémunérés semblent plus touchés.

**TABLEAU 5**

RÉSULTATS DE LA LITTÉRATURE PORTANT SUR L'INCIDENCE DE L'IMPÔT DES ENTREPRISES

	Contexte de l'étude	Résultat
Felix (2007)	Cet auteur exploite les différences du taux d'imposition des entreprises de 19 pays au cours de la période 1979-2000 pour en évaluer l'incidence sur le salaire annuel moyen de groupes de travailleurs. L'auteur observe cette relation au niveau du pays.	Cet auteur obtient qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux marginal d'imposition des entreprises entraîne une diminution de 0,7 % du salaire annuel moyen des travailleurs.
Hassett et Mathur (2010)	Ces auteurs exploitent les différences du taux d'imposition des entreprises de 65 pays au cours de la période 1981-2005 pour en évaluer l'incidence sur la rémunération horaire moyenne des travailleurs du secteur manufacturier. Les auteurs observent cette relation au niveau du pays.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent du taux d'imposition des entreprises entraîne une diminution de 0,4 % à 0,6 % de la rémunération horaire moyenne des travailleurs.
Carroll et Prante (2009)	Ces auteurs exploitent les différences du taux d'imposition des entreprises des états américains au cours de la période 1970-2007 pour évaluer l'incidence sur la rémunération horaire moyenne des travailleurs du secteur de la fabrication. Les auteurs observent cette relation au niveau de l'état américain.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent du taux d'imposition moyen effectif des entreprises (en proportion des revenus) entraîne une diminution de 0,014 % de la rémunération horaire moyenne des travailleurs.
Arulampalam, Devereux et Maffini (2012)	Ces auteurs exploitent les différences du taux d'imposition des entreprises de neuf pays européens au cours de la période 1996-2003 pour en évaluer l'incidence sur la rémunération annuelle moyenne des travailleurs. Les auteurs observent cette relation au niveau de l'entreprise.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent des charges fiscales (en moyenne par employé) d'une entreprise entraîne une diminution de 0,093 % de la rémunération annuelle moyenne des travailleurs de l'entreprise sur un horizon de long terme.
Liu and Altshuler (2011)	Ces auteurs exploitent les différences de taux auxquels les nouveaux projets d'investissement sont imposés, qui s'applique différemment entre les industries américaines, au cours de la période 1982-1997 pour en évaluer l'incidence sur le salaire hebdomadaire des employés. Les auteurs observent cette relation au niveau de l'employé.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent du taux d'imposition marginal des entreprises entraîne une diminution d'environ 0,028 % du salaire hebdomadaire des employés.
Bauer, Kasten et Siemers (2012)	Ces auteurs exploitent les différences du taux d'imposition des entreprises, qui s'applique différemment entre les régions d'Allemagne, au cours de la période 1995-2004 pour en évaluer l'incidence sur le salaire des employés. Les auteurs observent cette relation au niveau de l'employé.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent du taux d'imposition des entreprises entraîne une diminution de 0,28 % à 0,46 % du salaire des employés
Fuest, Peichl et Sieglöch (2013)	Ces auteurs exploitent les différences du taux d'imposition des entreprises, qui s'applique différemment entre les municipalités d'Allemagne, au cours de la période 1998-	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse d'un pourcent du taux d'imposition des entreprises entraîne une diminution de

<sup>18</sup> Dans cette étude, les employés avec peu d'éducation, peu d'ancienneté et peu d'expérience représentent les employés les moins mobiles

	Contexte de l'étude	Résultat
	2008 pour en évaluer l'incidence sur le salaire mensuel des employés. Les auteurs observent cette relation au niveau de l'employé.	0,3 % à 0,5 % du salaire mensuel des employés.

## L'INCIDENCE DES COTISATIONS SOCIALES

Le premier à s'intéresser à l'incidence des cotisations sociales est Brittain (1971). En analysant l'effet du taux moyen combiné d'une agrégation de cotisations (assurance-emploi, caisses d'indemnisation des accidents de travail, pensions de retraite et allocations familiales) sur la rémunération annuelle moyenne des travailleurs du secteur manufacturier de 64 pays pour l'année 1958, Brittain (1971) obtient que les employeurs du secteur manufacturier transmettent pleinement le fardeau des cotisations sociales aux employés par des salaires plus faibles. En répliquant le modèle de Brittain (1971), Vroman (1974) trouve des résultats différents selon la mesure du taux de cotisation analysée, les résultats allant de l'absence d'un transfert à un transfert complet. En utilisant des données de l'OCDE couvrant l'ensemble des industries de 19 pays sur quatre années (1958, 1961, 1964, 1974), Vroman (1974) obtient à l'instar de Brittain (1971) un transfert complet des cotisations sociales aux travailleurs sous forme de salaires moindres.

En s'intéressant spécifiquement à l'effet du changement du taux de cotisation à l'OASDHI<sup>19</sup> sur la croissance de la rémunération horaire des travailleurs du secteur manufacturier américain entre 1956 et 1969, Vroman (1974a) évalue qu'une portion d'une hausse des cotisations de l'employeur est transmise aux travailleurs par une réduction du taux de croissance de leurs salaires. Leuthold (1975) trouve un résultat similaire en s'intéressant à l'effet des cotisations à l'OASDHI (employeurs et employés) sur la rémunération moyenne des employés de l'ensemble du secteur privé américain entre 1948 et 1965. En analysant les conséquences d'une hausse importante des cotisations sociales en Suède au cours des années 1950-1970, Holmlund (1983) trouve que la moitié de l'augmentation du coût des cotisations est transmise aux employés sous forme de hausses salariales moins importantes sur un horizon de court terme.

Hamermesh (1979) est le premier à s'intéresser à l'incidence des cotisations sociales sur le salaire individuel des travailleurs. Plus précisément, Hamermesh (1979) s'intéresse à l'importance par laquelle les différences de taux de cotisation effectif des employeurs américains à l'OASDHI se répercutent sur le salaire horaire des travailleurs (les taux de cotisation variant d'un employé à l'autre au sein d'une même entreprise). Cette analyse menée au niveau des travailleurs permet de prendre en considération certaines caractéristiques propres aux travailleurs et aux entreprises, et de considérer le contexte dans lequel ils évoluent. Hamermesh (1979) conclut que, sur un horizon de long terme, le tiers de la cotisation de l'employeur à l'OASDHI est ultimement supportée par les travailleurs sous forme de salaires plus faibles.

---

<sup>19</sup> Old Age, Survivor, Disability and Health Insurance. Ces cotisations financent les pensions de retraite des travailleurs et sont financées conjointement par l'employeur et ses employés.

Par la suite, trois importantes études se sont intéressées aux effets de deux autres cotisations américaines sur le salaire des travailleurs afin de vérifier si la conclusion d'Hamermesh (1979) est unique aux cotisations à l'OASDHI, ou si elle se généralise à l'ensemble des cotisations sociales.

En s'intéressant spécifiquement au marché du travail américain, Gruber et Krueger (1991) ont analysé l'incidence de la hausse des contributions de l'employeur aux caisses d'indemnisation des accidents de travail au cours des années 1980, ces contributions étant définies au niveau de l'État et de l'industrie. Leur analyse montre qu'environ 86 % des contributions des employeurs aux caisses d'indemnisation sont transmises aux employés sous forme de salaires moindres.

En centrant leur analyse sur les États-Unis, Anderson et Meyer (1997) se sont intéressés à l'incidence des cotisations à l'assurance-emploi, les cotisations étant définies au niveau de l'entreprise par chaque État. Anderson et Meyer (1997) mesurent l'effet d'un changement de taux au niveau de l'entreprise au cours de la période 1978-1984, et trouvent que seulement une portion du fardeau de la cotisation est supportée par les travailleurs. Lorsqu'ils s'intéressent aux différences observées dans les taux de cotisation au niveau de l'État (industrie) pour tenir compte des différences entre les divers marchés du travail, leur conclusion pointe plutôt vers la conclusion de Gruber et Krueger (1991), à savoir que l'employeur compense presque pleinement une hausse de ses cotisations sociales par une diminution de ses charges salariales.

Murphy (2007) exploite également les différences observées dans les taux de cotisation des employeurs à l'assurance-emploi des 50 États américains au cours de la période 1992-2002. Murphy (2007) confirme un transfert des cotisations dans les salaires. L'auteur estime par ailleurs que les employés les plus mobiles sont moins touchés, l'hypothèse étant que ces travailleurs peuvent aisément se déplacer vers les États où la cotisation de l'employeur est moins contraignante pour éviter d'être affectés. Dans ces circonstances, les cotisations sociales seraient particulièrement régressives puisque les travailleurs les moins nantis, soient ceux dont la mobilité est moindre faute d'expertise, seraient plus fortement touchés par ce transfert.

D'autres études concentrent plutôt leur analyse sur la période entourant des réformes précises des cotisations sociales.

Par exemple, Gruber (1997) étudie l'effet d'une forte réduction des cotisations sociales des employeurs suite à la privatisation en 1981 de la sécurité sociale chilienne. Avant la réforme, l'employeur versait une cotisation sociale unique pour financer les prestations de retraite, de chômage, d'invalidité, de congés parentaux, de maladie, d'accident de travail, etc. offertes aux employés. Suite à la réforme, seule la cotisation de l'employeur aux caisses d'indemnisation des accidents de travail est maintenue tandis que le financement des autres programmes est dorénavant assumé par les travailleurs ou par d'autres revenus gouvernementaux. En estimant l'effet de cette réforme, Gruber (1997) conclut que la diminution des cotisations de l'employeur est pleinement transmise aux travailleurs sous la forme de salaires plus élevés. Cet auteur met toutefois en garde de ne pas généraliser hâtivement son résultat à l'extérieur du contexte chilien. Selon l'auteur, le contexte économique et les caractéristiques du marché du travail propres à chaque pays influencent notablement l'incidence des cotisations sociales sur les salaires.

Kugler et Kugler (2008) analysent pour leur part l'effet de la réforme des programmes de retraite et d'assurance-maladie en Colombie au cours de l'année 1993, réforme qui a conduit à une hausse des taux de cotisations sociales<sup>20</sup>. Les auteurs concluent qu'environ 20 % de la hausse du coût des cotisations est transmise aux employés sous forme salaires plus faibles.

Cruces, Galiani et Kidyba (2010) exploitent pour leur part les nombreuses réformes mises en œuvre en Argentine au cours de la période 1995-2001<sup>21</sup>. Ces auteurs concluent qu'un changement dans les taux de cotisation des employeurs est partiellement transmis aux travailleurs. Plus spécifiquement, une réduction d'un point de pourcentage du taux de cotisation légal entraînerait des gains salariaux de l'ordre de 0,4 % à 0,9 %.

Benmarker, Mellander et Öckert (2009) s'intéressent plutôt à l'impact de la réduction de 10 points de pourcentage du taux de cotisations sociales des employeurs du nord de la Suède survenue en 2002. Benmarker, Mellander et Öckert (2009) concluent qu'une réduction du taux de cotisation a un impact considérable et positif sur les salaires et évaluent que 25 % de la réduction des cotisations sociales est transmise aux employés par une hausse de leur salaire.

Pour terminer, certaines études s'intéressent spécifiquement au contexte canadien. Vaillancourt et Marceau (1990) analysent 780 conventions collectives signées au Québec sur la période 1975 à 1984 afin d'évaluer l'impact des cotisations sociales sur les salaires. Ils analysent l'effet d'un changement dans la somme des cotisations sociales versées par l'employeur pour expliquer le taux de croissance négocié des salaires. Les auteurs distinguent les cotisations générales<sup>22</sup> des cotisations spécifiques<sup>23</sup>, soient celles perçues auprès des employeurs à un taux dépendant des comportements passés des employeurs ou de leur industrie. Les auteurs obtiennent un résultat différent dépendant du type de cotisations sociales, c'est-à-dire qu'une hausse des cotisations spécifiques entraîne une hausse du taux de croissance des salaires tandis qu'une hausse des cotisations générales entraîne une baisse du taux de croissance des salaires.

Dans une étude commandée par la commission d'examen sur la fiscalité québécoise, Ebrahimi, Roy et Vaillancourt (2014) s'intéressent à l'incidence des cotisations sociales<sup>24</sup> sur le salaire horaire des travailleurs canadiens au cours de la période 2000-2012. Les auteurs concluent qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux des cotisations sociales réduit les salaires de 1 %.

---

<sup>20</sup> La sécurité sociale colombienne, laquelle est financée par les cotisations sociales des employeurs, couvrent également d'autres programmes qui offrent des prestations d'invalidité, de congés parentaux, d'accident de travail, etc.

<sup>21</sup> Suite à ces réformes, le taux légal de cotisation, qui sert au financement de prestations de retraite et autres programmes sociaux, varie désormais entre les régions. Effectivement, les régions offrent désormais une réduction des cotisations des employeurs selon le niveau de pauvreté et de la distance entre la région et la capitale. Plusieurs modifications ont été apportées aux taux de réduction au cours de la période 1995-2001.

<sup>22</sup> Au Québec, cette définition englobe les contributions des employeurs au Régime de rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, à la Commission des normes du travail et au Fonds de services de santé

<sup>23</sup> Au Québec, cette définition correspond aux contributions des employeurs à la Commission de la santé et de la sécurité au travail

<sup>24</sup> Les cotisations sociales incluant dans le contexte de l'étude la taxe sur la masse salariale et les autres cotisations sociales telle que définie à la section précédente. Ces auteurs s'intéressent aussi à l'incidence de l'impôt sur le revenu des entreprises et conclut qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de l'impôt entraîne une diminution de 0,5 % à 0,8 % des salaires.



**TABLEAU 6**

## RÉSULTATS DE LA LITTÉRATURE PORTANT SUR L'INCIDENCE DES COTISATIONS SOCIALES

	Contexte de l'étude	Résultat
Brittain (1971)	Cet auteur exploite les différences du taux de cotisation moyen (par employé) des employeurs du secteur manufacturier de 64 pays au cours de l'année 1958 pour en évaluer l'incidence sur la rémunération annuelle moyenne des travailleurs. Cet auteur observe cette relation au niveau du pays.	Cet auteur obtient que la totalité du fardeau de ces cotisations est transmis aux travailleurs. Il conclut que les cotisations sociales de l'employeur tendent à réduire la rémunération des travailleurs du même montant que la cotisation.
Vroman (1974)	Cet auteur exploite les différences du taux de cotisation moyen (par employé) ou moyen effectif (en proportion de la rémunération) des employeurs du secteur manufacturier de 64 pays au cours de l'année 1958 (1964) pour en évaluer l'incidence sur la rémunération annuelle moyenne des travailleurs. Cet auteur observe cette relation au niveau du pays.	Cet auteur obtient des résultats différents selon la mesure du taux de cotisation utilisée (transfert complet ou aucun transfert). Une estimation sur quatre années (1958, 1961, 1964 et 1967) et couvrant l'ensemble des industries de 19 pays pointe toutefois vers un transfert complet des cotisations de l'employeur (taux de cotisation moyen effectif) aux travailleurs sous forme de salaires plus faibles.
Vroman (1974a)	Cet auteur exploite le changement du taux de cotisation moyen effectif (en proportion de la rémunération) à l'OASDHI (employeur) au cours de la période 1956-1969 pour en évaluer l'incidence sur le taux de croissance de la rémunération horaire moyenne au sein du secteur manufacturier américain. Cet auteur exploite les variations temporelles du taux de cotisation au sein du secteur manufacturier américain.	Cet auteur ne peut conclure que le fardeau de cette cotisation est supporté pleinement par les travailleurs. Les résultats tendent plutôt vers un transfert partiel dans les salaires avec un délai d'environ six mois.
Leuthold (1975)	Cet auteur exploite les différences du taux de cotisation à l'OASDHI (employeur et employé) au cours de la période 1948-1965 pour en évaluer l'incidence sur la rémunération horaire moyenne au sein du secteur privé américain. Cet auteur exploite les variations temporelles du taux de cotisation au sein du secteur privé américain.	Cet auteur ne peut conclure que le fardeau de ces cotisations est supporté pleinement par les travailleurs. Les résultats tendent plutôt vers un transfert partiel dans les salaires sur un horizon de court terme.
Holmlund (1983)	Cet auteur exploite le changement annuel du taux de cotisation moyen effectif (en proportion de la rémunération) des employeurs au cours de la période 1950-1979 pour en évaluer l'incidence sur le changement annuel de la rémunération horaire moyenne au sein des secteurs minier et manufacturier en Suède. Cet auteur exploite les variations temporelles du taux de cotisation au sein des secteurs minier et manufacturier suédois.	Cet auteur obtient qu'une hausse d'un pourcent du taux de cotisation entraîne une baisse de la rémunération horaire moyenne de 0,5 %. Il estime donc qu'environ 50 % de la hausse des cotisations est transmise aux travailleurs sous forme de hausses salariales plus faibles sur un horizon d'un an.
Hamermesh (1979)	Cet auteur exploite les différences du taux de cotisation effectif (en proportion du salaire de l'employé) à l'OASDHI (employeur) au cours de la période 1968-1974 pour en évaluer l'incidence sur le salaire horaire des employés. Cet auteur observe cette relation au niveau de l'employé.	Cet auteur obtient que seule une portion du fardeau de cette cotisation est transmis aux employés. Il conclut qu'au plus le tiers de la cotisation de l'employeur est transmise aux travailleurs sous forme de salaires plus faibles.
Gruber et Krueger (1991)	Ces auteurs exploitent les différences du taux de cotisation des employeurs	Ces auteurs obtiennent qu'environ 86 % des contributions de l'employeur sont transmises

	Contexte de l'étude	Résultat
	américains aux caisses d'indemnisation des accidents de travail, qui s'appliquent différemment selon l'État américain et l'industrie, au cours des années 1980 pour en évaluer l'incidence sur le salaire horaire des employés. Ces auteurs observent cette relation au niveau de l'employé.	aux employés sous forme de salaires moindres. Une estimation au niveau de l'état américain montre qu'une part importante (entre 56 % et 86 %) de la hausse des contributions de l'employeur est transmise aux employés avec un effet négatif (mais non significatif) sur l'emploi, ce qui confirme le transfert du fardeau aux employés.
Anderson et Meyer (1997)	Ces auteurs exploitent les différences du taux de cotisation effectif (en proportion de la rémunération) des employeurs américains à l'assurance-emploi, qui s'applique différemment entre les états et les entreprises, dans huit états américains au cours de la période 1978-1984 pour en évaluer l'incidence sur la rémunération moyenne des travailleurs. Ces auteurs observent le changement annuel de la rémunération moyenne des travailleurs au niveau de l'entreprise et au niveau de l'industrie séparément.	Ces auteurs obtiennent, au niveau de l'entreprise, qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation entraîne une diminution de la rémunération moyenne des travailleurs d'environ 0,2 %. En parallèle, ils obtiennent qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation effectif entraîne une diminution d'environ 0,7 % de l'emploi. Ils obtiennent également, au niveau de l'industrie, qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation entraîne une diminution de la rémunération moyenne des travailleurs de plus de 0,8 % avec un effet ambigu sur l'emploi.
Murphy (2007)	Cet auteur exploite les différences du taux de cotisation des employeurs et du salaire maximum assurable à l'assurance-emploi, qui s'appliquent différemment entre les 50 états américains, au cours de la période 1992-2002 pour en évaluer l'incidence sur le salaire horaire moyen de trois groupes de travailleurs. Cet auteur observe le changement annuel du salaire horaire moyen de trois groupes de travailleurs au niveau de l'état américain	Cet auteur estime un effet négatif plus prononcé sur les salaires des travailleurs moins mobiles (les femmes mariées et les jeunes travailleurs) dû principalement à la hausse du salaire maximum assurable, qui augmente de surcroît le coût des cotisations de l'employeur
Gruber (1997)	Cet auteur exploite la réforme de la sécurité sociale chilienne de 1981 qui implique une réduction des cotisations sociales des employeurs du secteur manufacturier pour en évaluer l'incidence sur le salaire moyen des travailleurs. Cet auteur observe le changement du salaire moyen des travailleurs, avant et après la réforme, dû au changement du taux de cotisation effectif (en proportion de la masse salariale) au niveau de l'entreprise	Cet auteur obtient qu'une diminution d'un point de pourcentage du taux de cotisation entraîne une hausse d'au moins 1 % du salaire moyen versé au sein des entreprises chiliennes. Ainsi, cet auteur conclut que la diminution des cotisations de l'employeur engendrée par la réforme est transmise pleinement aux travailleurs sous forme de salaires plus élevés. Cet auteur trouve également un effet négligeable des cotisations sur le niveau de l'emploi au sein des entreprises.
Kugler et Kugler (2008)	Ces auteurs exploitent la réforme de la sécurité sociale colombienne de 1993 qui implique une augmentation des cotisations sociales des employeurs du secteur manufacturier pour en évaluer l'incidence sur le salaire moyen des travailleurs. Ces auteurs observent le changement du salaire moyen des travailleurs, avant et après la réforme, dû au changement dans le taux de cotisation effectif (en proportion de la masse salariale) au niveau de l'entreprise.	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse de 10 % du taux de cotisation entraîne une réduction entre 1,4 % et 2,3 % du salaire moyen versé au sein des entreprises colombiennes. Ces auteurs concluent ainsi qu'au plus le quart du fardeau des cotisations sociales est transmis aux travailleurs sous forme de salaires plus faibles. Ces auteurs trouvent également qu'une hausse de 10 % du taux de cotisations diminue le niveau de l'emploi au sein des entreprises de 4,2 % à 4,9 %.
Cruces, Galiani et Kidyba (2010)	Ces auteurs exploitent les nombreuses réformes survenues en Argentine au cours de la période 1995-2001 qui entraînent des différences régionales du taux légal de cotisation pour en évaluer l'incidence de ces cotisations sur le salaire moyen des	Ces auteurs obtiennent qu'une réduction d'un point de pourcentage du taux légal de cotisation entraîne une hausse de 0,4 % à 0,9 % du salaire moyen des travailleurs au sein des régions d'Argentine et concluent qu'un changement dans le taux légal de cotisation est

	Contexte de l'étude	Résultat
	travailleurs. Cet auteur observe cette relation au niveau de la région d'Argentine.	partiellement transmis dans les salaires. Ces auteurs ne trouvent aucun effet significatif des cotisations sociales sur le niveau d'emploi.
Benmarker, Mellander et Öckert (2009)	Ces auteurs exploitent la réduction, exclusive aux entreprises du nord de la Suède, du taux moyen de cotisation (par employé) en 2002 pour en évaluer l'incidence sur le salaire moyen des travailleurs au niveau de l'entreprise. Ces auteurs comparent le changement, avant et après la réforme, des salaires et ce entre les entreprises visées par la réforme et les entreprises non visées.	Ces auteurs obtiennent qu'une diminution d'un point de pourcentage du taux de cotisation entraîne une hausse de 0,23 % du salaire moyen des travailleurs. Ces auteurs concluent que la réduction de ces cotisations a eu un impact positif sur le salaire moyen des travailleurs au sein des entreprises du nord de la Suède et évaluent qu'environ le quart de la réduction des cotisations sociales est transmise dans les salaires. Ces auteurs ne trouvent aucun effet significatif sur l'emploi.
Vaillancourt et Marceau (1990)	Ces auteurs analysent 780 conventions collectives signées au Québec au cours de la période 1975-1984 et exploitent séparément le taux de changement de la somme des cotisations dites spécifiques et le taux de changement de la somme des cotisations dites générales pour expliquer le taux de croissance négocié des salaires	Ces auteurs obtiennent qu'une hausse du taux de croissance des salaires accompagne une hausse des cotisations dites spécifiques tandis qu'une réduction du taux de croissance des salaires accompagne une hausse des cotisations dites générales.
Ebrahimi, Roy et Vaillancourt (2014)	Ces auteurs s'intéressent à l'incidence de l'impôt sur le revenu des entreprises ainsi qu'à l'incidence des cotisations sociales (incluant la taxe sur la masse salariale) de l'employeur sur le salaire horaire des travailleurs canadiens au cours de la période 2000-2012. Ces auteurs observent cette relation au niveau de l'employé.	Les auteurs concluent que le salaire des travailleurs diminue lorsque l'impôt sur le revenu des entreprises augmente. Plus précisément, ils trouvent qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de l'impôt entraîne une diminution de 0,5 % à 0,8 % des salaires. Ils trouvent également qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de cotisation réduit les salaires de 1 %

# CONCLUSION

À ce point-ci, la revue des principaux résultats obtenus permet un constat clair : la fiscalité des entreprises est transmise aux travailleurs, principalement par l'entremise de salaires plus faibles. Selon l'étude et le contexte analysés, on constate qu'entre 20 % et 100 % d'une charge fiscale prélevée auprès des entreprises est transmise aux employés. Certains résultats tendent par ailleurs à démontrer le caractère régressif de ces outils fiscaux : faute d'expertise, d'expérience ou d'éducation, les travailleurs les moins nantis pourraient être davantage exposés à ces transferts, et en supporteraient une plus large part.

Dans un contexte où le gouvernement du Québec a entamé un examen du cadre fiscal de la province en vue d'une réforme, nous croyons que ces constats devraient demeurer au centre de la réflexion. Parce qu'au-delà de principes tels que celui de l'équité ou de la neutralité poursuivis *de jure* par le cadre fiscal ou les éventuelles réformes, la pratique montre que la fiscalité des entreprises est *de facto* transmise à des tiers. Autrement dit, même si les entreprises sont ciblées par une taxe, une cotisation ou un impôt, elles n'en supportent pas le fardeau.

On notera que ces conclusions contrastent avec les idées généralement véhiculées par les partisans d'une hausse du fardeau fiscal des entreprises. Alors que ces derniers revendiquent une plus grande contribution des entreprises, et ce en espérant que les actionnaires contribuent davantage au financement des dépenses publiques, la littérature tend à démontrer qu'en réalité, les travailleurs seraient les premiers touchés par une hausse du fardeau fiscal des entreprises. De fait, lorsque les partisans d'une hausse du fardeau fiscal des entreprises revendiquent une plus grande contribution de la part de ces dernières pour financer les dépenses publiques, non seulement supposent-ils à tort que les taxes et impôts prélevés auprès des entreprises se répercutent uniquement sur le profit versé aux actionnaires, mais il est possible qu'ils recommandent sans le savoir la création d'un système fiscal plus régressif pour les employés moins bien outillés.

Dans ces circonstances, plutôt que de chercher à entreprendre une réforme d'envergure visant simultanément plusieurs dimensions de la fiscalité québécoise, la modernisation du cadre fiscal du Québec devrait d'abord réformer la fiscalité des entreprises de manière à alléger le fardeau qu'elles supportent. En procédant de la sorte, le gouvernement atteindrait deux objectifs essentiels au développement de l'économie du Québec. D'une part, il améliorerait la compétitivité fiscale de la province et par conséquent la croissance de son économie, mais il libérerait d'autre part les travailleurs d'une pression considérable sur leurs salaires.

Il est ici utile de rappeler que contrairement à une idée fréquemment véhiculée, le fardeau fiscal des entreprises québécoises est déjà plus important qu'il ne l'est ailleurs au Canada. Une fois que l'on considère les principales taxes, impôts et cotisations sociales prélevés par les différentes instances gouvernementales auprès des entreprises, il ressort que le poids des charges fiscales des entreprises québécoises est de 1,2 à 1,7 fois plus élevé que dans les autres provinces canadiennes. Et tel qu'on a pu le constater, le prélèvement de la taxe sur la masse salariale n'est pas étranger à cette situation.

Au regard de ces constats, nous croyons qu'une réforme de la taxe sur la masse salariale devrait constituer le premier pas d'une réforme durable de la fiscalité québécoise. En éliminant cette charge fiscale, le fardeau des entreprises serait dès lors comparable à celui des autres provinces ce qui améliorerait considérablement la compétitivité fiscale de la province et stimulerait par conséquent l'activité économique. Précisons que même si la littérature n'a à notre connaissance jamais évalué spécifiquement l'incidence de cet outil fiscal sur les salaires, on peut légitimement supposer qu'à l'instar des autres outils fiscaux, la taxe sur la masse salariale se répercutera invariablement sur les salaires. De fait, en réformant la taxe sur la masse salariale, le gouvernement agira également du côté des particuliers, en éliminant une pression considérable sur les salaires. Et si le gouvernement craint de perdre d'importants revenus – la taxe sur la masse salariale prélevée auprès des entreprises privées a généré à elle seule près de 4 milliards de dollars en revenus pour le gouvernement en 2011 – il pourrait réformer l'aide fiscale qu'il accorde parallèlement à ces mêmes entreprises.

# BIBLIOGRAPHIE

Anderson, P. et B. Meyer. 1997. The Effects of Firm Specific Taxes and Government Mandates with an Application to the U.S. Unemployment Insurance Program. *Journal of Public Economics* 65 (2) : 119–45

Arulampalam, W., M. P. Devereux, et G. Maffini. 2012. The Direct Incidence of Corporate Income Tax on Wages. *European Economic Review* 56 (6) : 1038-1054.

Bauer, T. K., T. Kasten, et L. Siemers. 2012. Business Taxation and Wages: Evidence from Individual Panel Data. *IZA, Discussion Paper No. 6717*.

Benmarker, H., E. Mellander, et B. Ockert. 2009. Do Regional Payroll Tax Reductions Boost Employment? *Labour Economics* 16 (5) : 480-89.

Brittain, J. 1971. The Incidence of Social Security Payroll Taxes. *American Economic Review* 61 (1) : 110–25.

Carroll, R., et G. Prante. 2009. Corporate Taxes and Wages: Evidence from the 50 States. *Tax Foundation Working Paper 8*.

Cruces, G., S. Galiani, et S. Kidyba. 2010. Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification Through Policy Changes. *Labour Economics* 17 (4) : 743-49.

Ebrahimi, P., M. Roy, et F. Vaillancourt. 2014. L'incidence de l'impôt sur les bénéfices des taxes sur la masse salariale et des taxes générales sur les transactions : revue des écrits et résultats pour le Canada, 2000-2012. *Cirano*.

Felix, R. A. 2007. Passing the Burden: Corporate Tax Incidence in Open Economies, *LIS Working Paper 468*.

Fuest, C., A. Peichl, et S. Siegloch. 2013. Do Higher Corporate Taxes Reduce Wages? Micro Evidence from Germany. *IZA, Discussion Paper No. 7390*.

Gruber, J. 1997. The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile. *Journal of Labor Economics* 15 (s3) : S72–S101.

Gruber, J., et A.B. Krueger. 1991. The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance. *Tax Policy and the Economy* 5: 111-43.

Haberger, A. C. 1962. The Incidence of the Corporation Income Tax. *Journal of Political Economy* 70: 215-40.

Hamermesh, D. 1979. New Estimates of the Incidence of the Payroll Tax. *Southern Economic Journal* 45(4) : 1208–19.

Hassett, K., et A. Mathur. 2010. Spatial Tax Competition and Domestic Wage. *American Enterprise Institute*.

Holmlund, B. 1983. Payroll Taxes and Wage Inflation: The Swedish Experience. *Scandinavian Journal of Economics* 85 (1) : 1–15.

Kugler, A., et M. Kugler. 2008. The Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *National Bureau of Economic Research*.

Leuthold, J.H. 1975. The Incidence of the Payroll Tax in the United States. *Public Finance Review* 3(1) : 3–13.

Liu, L., et R. Altshuler. 2011. Measuring the Burden of the Corporate Income Tax under Imperfect Competition. *Oxford University Centre for Business Taxation*, Working Paper 11/05.

Murphy, K. 2007. The Impact of Unemployment Insurance Taxes on Wages. *Labour Economics* 14(3) : 457–84.

Vaillancourt, F., et N. Marceau. 1990. Do General and Firm-specific Employer Payroll Taxes Have the Same Incidence? : Theory and Evidence. *Economics Letters* 34(2) : 175-181.

Vroman, W. 1974. Employer Payroll Taxes Incidence : Empirical Tests with Cross-country Data. *Public Finance* 6 (3) : 189–204.

Vroman, W. 1974. Employer Payroll Taxes and Money Wage Behavior. *Applied Economics* 6 (3) : 189–204