

**D  
O  
C  
U  
M  
E  
N  
T  
  
H  
O  
R  
S  
  
S  
É  
R  
I  
E**

**L IMPÔT SALARIAL  
ET L EMPLOI :  
UNE ÉTUDE DOCUMENTAIRE**

*Document hors-série no. 15  
Décembre 1996*



Industrie Canada    Industry Canada

**D  
O  
C  
U  
M  
E  
N  
T  
  
H  
O  
R  
S  
  
S  
É  
R  
I  
E**

**L IMPÔT SALARIAL  
ET L EMPLOI :  
UNE ÉTUDE DOCUMENTAIRE**

*Par Joni Baran, Industrie Canada*

*Document hors-série no. 15  
Décembre 1996*



Industrie Canada    Industry Canada

## Données de catalogage avant publication (Canada)

Baran, Joni

L'impôt salarial et l'emploi : une étude documentaire

(Série de documents hors-série ; no. 15)

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.

Titre de la p. de t. addit.: Payroll taxation and employment.

Comprend des références bibliographiques

ISBN 0-662-62682-6

Cat. No. C21-24/13-1996

1. Assurance chômage -- Cotisations patronales -- Canada

2. Sécurité sociale -- Cotisations -- Canada

3. Emploi (Théorie économique)

I. Canada. Industrie Canada

II. Titre.

III. Coll.: Série de documents hors-série (Canada. Industrie Canada)

HG4028.P5B37 1996

336.24'22

C96-980379-6F

---

Les opinions exprimées dans ce document hors-série ne reflètent pas nécessairement celles d'industrie Canada ou du gouvernement fédéral.

Vous trouverez à la fin du présent ouvrage, des renseignements portant sur les documents publiés dans le cadre du *Programme de publications de recherche* et sur la façon d'en obtenir des exemplaires. Prière d'adresser tout commentaire à:

Someshwar Rao

Directeur, Analyse des investissements stratégiques

Analyse de la politique micro-économique

Industrie Canada

235 rue Queen, 5e étage, tour ouest

Ottawa, (Ontario)

K1A 0H5

Téléphone: (613) 941-8187

Télécopieur: (613) 991-1261

## TABLE DES MATIÈRES

### LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

<b>SOMMAIRE</b> .....	i
<b>PARTIE 1 : HISTORIQUE</b> .....	1
L'impôt salarial au Canada .....	1
L'avenir de l'impôt salarial au Canada .....	4
L'impôt salarial vu par les entreprises .....	5
L'impôt salarial vu par les économistes .....	6
L'impôt salarial vu par le gouvernement .....	6
Recommandations formulées par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario .....	7
<b>PARTIE 2 : QUELQUES NOTIONS D'ÉCONOMIE</b> .....	9
Le modèle du marché du travail avec concurrence .....	9
Modèles des salaires basés sur le rendement .....	12
Incidence fiscale .....	14
L'écart fiscal .....	15
Conséquences des seuils et des plafonds des gains .....	16
<b>PARTIE 3 : EXAMEN DES REVUES ÉCONOMIQUES EXISTANTES</b> .....	19
Bev Dahlby (Commission de l'équité salariale de l'Ontario) .....	19
a) Modèle théorique .....	19
b) Études économétriques .....	20
Bev Dahlby (Association canadienne d'études fiscales) .....	23
Hamermesh (Labor Demand) .....	25
L'étude de l'OCDE sur l'emploi, «Taxation, Employment and Unemployment» .....	33
<b>PARTIE 4 : REVUE DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES RÉCENTES</b> .....	35
L'étude de l'OCDE sur l'emploi .....	35
Recherche empirique .....	37
«The Employer Payroll Tax in Canada and its Effects on the Demand for Labour» de Charles Beach, Zhengxi Lin et Garnett Picot .....	38
«Payroll Taxation in Canada: Evidence and Policy Implications» de Livio Di Matteo et Michael Shannon .....	39
«The Effects of Tax Increases on Wage and Labour Costs» de David Wilton et David Prescott .....	41
«Aspects of Economic Restructuring in Canada, 1989-1994» de Ron Parker .....	43
«Explaining the Jobless Recovery» de Barry Cozier et Kurt Mang .....	44
<b>PARTIE 5 : CONCLUSIONS ET AUTRES CONSIDÉRATIONS</b> .....	47
Conclusions .....	47
Politiques fiscales salariales récemment adoptées ailleurs .....	48
Autres cadres de conception évoqués dans les ouvrages .....	50
<b>NOTES</b> .....	53

<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>59</b>
<b>PUBLICATIONS DE RECHERCHE D INDUSTRIE CANADA .....</b>	<b>63</b>

## LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 :	Cotisations au titre de la sécurité sociale exprimées en pourcentage du PNB, par pays, 1965-1993 .....	3
Tableau 2 :	Part respective des employeurs et des employés des cotisations au titre de la sécurité sociale, exprimée en pourcentage de l'impôt total, dans les pays du G7, 1993 .....	4
Graphique 1 :	Le modèle du marché du travail avec concurrence : Augmentation de l'impôt salarial des employeurs .....	10
Graphique 2 :	Le modèle du marché du travail avec concurrence : Augmentation de l'impôt salarial des travailleurs .....	11
Graphique 3 :	Modèle des salaires basés sur le rendement .....	13
Graphique 4 :	L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale : Demande relativement rigide et offre de main-d'œuvre relativement élastique .....	15
Graphique 5 :	L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale : Demande relativement élastique et offre de main-d'œuvre relativement rigide .....	16
Graphique 6 :	L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale : Demande parfaitement élastique et offre de main-d'œuvre parfaitement rigide .....	17
Tableau 3 :	Analyses économétriques de la répercussion de l'impôt salarial .....	21
Tableau 4 :	Études sur l'incidence de l'impôt salarial .....	26
Tableau 5 :	Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande de main-d'œuvre d'après des données annuelles .....	28
Tableau 6 :	Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande de main-d'œuvre d'après des données trimestrielles .....	30
Tableau 7 :	Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande de main-d'œuvre d'après des données mensuelles .....	32
Tableau 8 :	Estimations des effets à long terme d'une augmentation de 1 p. 100 du taux marginal d'imposition salariale .....	40

Tableau 9 :	Estimations des effets à long terme d'une augmentation de 1 p. 100 du taux d'imposition salariale moyen .....	41
Tableau 10 :	Sommaire des résultats .....	46

## SOMMAIRE

Le chômage chronique qui sévit au Canada et dans la plupart des autres pays industrialisés depuis le début des années 1980 a suscité un intérêt prononcé à l'égard de la recherche empirique sur les causes du chômage persistant. La question de l'impôt salarial des employeurs et de ses conséquences sur la création d'emplois est de celles qui sont à l'étude et, si la recherche en la matière a été relativement limitée auparavant, elle attire néanmoins un nombre croissant de chercheurs depuis les années 1990.

Le présent document consiste en une étude des analyses les plus saillantes faites de cette question, l'accent étant mis sur la recherche empirique menée au Canada. Il a pour but de donner en un seul document un aperçu d'une majorité des travaux consacrés à l'incidence de l'impôt salarial sur la création d'emplois afin de tirer des conclusions.

La partie 1 est un bref aperçu de l'impôt salarial fédéral au Canada et des perspectives de divers intéressés sur l'incidence de l'impôt salarial sur l'emploi. La partie 2 est un genre de manuel élémentaire d'économie qui a pour objet de présenter au lecteur non spécialisé en économie les notions et les termes qui sont employés plus loin dans le document.

Les premières recherches consacrées à l'impôt salarial ont en grande partie été passées en revue par Bev Dahlby, pour le compte de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario et l'Association canadienne des études fiscales, par Daniel Hamermesh dans son livre intitulé *Labor Demand* et dans L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Ces travaux sont résumés à la partie 3 du présent document. D'autres analyses empiriques, parues après les études documentaires susmentionnées et qui s'intéressent particulièrement au Canada, sont passées en revue à la partie 4. L'étude de l'OCDE sur l'emploi et un document de travail commandé dans le cadre de l'étude ainsi que des recherches menées par Beach, Lin et Picot (1995), Di Matteo et Shannon (1995), Parker (1994), Cozier et Mang (1993), et Wilton et Prescott (1993) ont été pris en considération dans la présente étude.

Il se dégage des documents parus sur le sujet un consensus à l'effet que l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs a généralement des conséquences négatives, à court terme, sur l'emploi. Toutefois, la plupart des données réunies révèlent que ces conséquences négatives ne sont pas persistantes. De plus, la plupart des recherches semblent confirmer que l'impôt salarial des employeurs a des conséquences négatives plus prononcées sur l'emploi que l'impôt salarial que paient les travailleurs. Quoiqu'aucune étude empirique n'ait été faite sur l'effet stimulateur sur la création d'emplois d'une réduction de l'impôt salarial des employeurs, l'analyse traditionnelle en économie laisse supposer que cette incidence serait moindre que la perte d'emploi correspondante associée à une augmentation de tel impôt.

En raison des plafonds des gains admissibles aux fins de l'assurance-chômage, dorénavant appelée l'assurance-emploi, du régime des rentes du Québec (RRQ) et du régime des pensions du Canada (RPC) ainsi que des programmes fédéraux financés à même l'impôt salarial, le taux marginal d'imposition salariale est plus élevé pour les salariés à faible revenu que pour ceux à revenu élevé. Par conséquent, une augmentation du taux d'imposition salariale des employeurs



aura des conséquences plus lourdes pour les travailleurs dont le revenu est inférieur aux plafonds. Cette situation est particulièrement troublante dans la mesure où le chômage touche principalement les travailleurs peu spécialisés qui gagnent un faible revenu.

Pour différentes raisons, l'impôt salarial des employeurs peut toucher différemment les petites et les grandes entreprises : en effet, il représente une proportion beaucoup plus grande de la charge fiscale totale des petites entreprises, les coûts d'observation et d'administration sont plus élevés pour les petites entreprises, les petites entreprises emploient généralement une forte concentration de main-d'œuvre et elles ont tendance à recruter des travailleurs peu spécialisés qui gagnent un faible revenu, les adaptations à court terme du marché peuvent avoir des conséquences négatives plus pénibles sur les liquidités des petites entreprises et, enfin, l'impôt salarial est indépendant du bénéfice de l'entreprise. En revanche, les petites entreprises sont moins souvent syndiquées et peuvent donc plus aisément transférer aux employés les augmentations de l'impôt salarial.

En dehors de l'étude faite des ouvrages consacrés au sujet, il est intéressant de savoir que certains pays industrialisés, à l'instar de certaines provinces canadiennes, ont opté pour des réductions ciblées du taux d'imposition salariale pour tenter d'atténuer les éventuelles conséquences négatives sur la création d'emplois de l'impôt salarial.

## PARTIE 1 : HISTORIQUE

L'impôt salarial a été premièrement introduit au Canada en 1915 afin de financer un programme d'indemnisation des accidents de travail en Ontario. Au niveau fédéral, l'impôt salarial a été introduit en 1940, au moment de l'entrée en vigueur du programme d'assurance-chômage. Des cotisations étaient perçues des travailleurs et des employeurs pour financer le programme. En 1966, d'autres impôts sur les salaires ont été imposés, encore aux travailleurs et aux employeurs, pour financer le régime des rentes du Québec (RRQ) et le régime des pensions du Canada (RPC). Depuis, plusieurs provinces ont institué d'autres impôts sur le salaire pour financer divers programmes, dont l'indemnisation des accidentés du travail et les dépenses en santé et en éducation. Le présent document porte sur l'impôt salarial perçu par le gouvernement fédéral.

Les retenues à la source au titre de l'assurance-chômage et du RRQ et RPC sont calculées essentiellement de la même façon. Employeurs et travailleurs contribuent à chacun de ces programmes. En vertu du régime de l'assurance-chômage, la cotisation de l'employeur est égale à 1,4 fois celle de l'employé, jusqu'à concurrence du montant maximum de la rémunération assurable<sup>1</sup>. Le taux de cotisation au RRQ et au RPC est le même pour l'employeur et l'employé, jusqu'à concurrence du montant maximum des gains admissibles<sup>2</sup>.

### *L'impôt salarial au Canada*

Le niveau d'imposition salariale au Canada est passé de 1,9 p. 100 du revenu salarial en 1961 à 10,3 p. 100 en 1992<sup>3</sup>. Le total de l'impôt salarial au Canada s'est chiffré à 5,9 p. 100 du produit national brut (PNB) en 1993. Quoique cette proportion soit relativement faible comparativement à d'autres pays (*voir le tableau 1*<sup>4</sup>), l'augmentation de l'impôt salarial exprimé en pourcentage du PNB a doublé depuis 1970. Il est également intéressant de savoir que c'est auprès des employeurs que le Canada prélève une part relativement importante de l'impôt salarial. En fait, parmi les pays du G7, le Canada prend la deuxième place de ce classement (avec la France) et n'est surclassé que par l'Italie<sup>5</sup> (*voir le tableau 2*).

Les cotisations versées au titre de l'assurance-chômage représentent la plus grande partie de l'impôt salarial et c'est principalement à l'augmentation du taux de cotisation à l'assurance-chômage qu'est attribuable l'augmentation du niveau absolu d'imposition salariale. En fait, l'augmentation des cotisations au régime de l'assurance-chômage est à l'origine de près de la moitié des augmentations de l'impôt salarial total survenues dans les années 1970, du tiers de celles survenues dans les années 1980 et du trois-quart des augmentations apportées dans les années 1990<sup>6</sup>. Les cotisations à l'assurance-chômage en 1994 se sont élevées à 42 p. 100 de l'ensemble de l'impôt salarial; elles constituent la principale source de recettes du gouvernement fédéral, au même titre que l'impôt personnel<sup>7</sup>. Le taux de cotisation de l'assurance-chômage est fixé chaque année.

Les taux de cotisation au RRQ et au RPC sont fixés en fonction du taux actuariel du régime qui est passé en revue tous les cinq ans. Les augmentations du taux de cotisation sont prévues à long terme dans le dessein de préserver la viabilité du régime. L'augmentation des taux

de cotisation au RRQ et au RPC a été minime jusqu'à présent. Par contre, le barème établi par l'Institut canadien des actuaires prévoit une augmentation des taux de cotisation combinés de l'employeur et de l'employé de 5,4 p. 100 en 1995 à 12,8 p. 100 en 2021<sup>8</sup>.

Les recettes provenant de l'impôt salarial perçu des employeurs et des travailleurs ont énormément augmenté depuis les années 1960. D'après Lin, Picot et Beach, la moyenne nationale du total des cotisations salariales payé par employé, exprimé en dollars constants de 1993, a augmenté de 803 dollars en 1966 à 3 273 dollars en 1993<sup>9</sup>. Un fait intéressant ressort de l'analyse par Dahlby sur l'impôt salarial en Ontario : l'auteur a constaté que pour un contribuable marié ayant deux enfants à charge en Ontario en 1991, le total des cotisations versées au titre de l'assurance-chômage et du RPC dépassait le montant d'impôt personnel payé par les travailleurs dont le revenu se situait entre 20 000 et 27 000 dollars. De plus, les cotisations combinées de l'employeur et de l'employé excédaient le montant de l'impôt personnel dû par ce même contribuable si le revenu de ce dernier était inférieur à 30 000 dollars<sup>10</sup>.

**Tableau 1 :**  
**Cotisations au titre de la sécurité sociale exprimées en pourcentage du PNB,**  
**par pays, 1965-1993**

	1965	1970	1975	1980	1985	1989	1990	1991	1992	1993
Australie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autriche	8,6	9,1	10,7	12,7	13,7	13,7	13,6	13,7	14,3	14,8
Belgique	9,8	10,9	13,3	13,5	15,7	15,3	15,4	15,9	16,0	16,3
Canada	1,4	3,0	3,3	3,3	4,5	4,7	5,2	5,7	6,0	5,9
Danemark	1,6	1,6	0,5	0,8	1,9	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
Finlande	2,1	2,9	5,7	7,2	7,1	8,6	9,9	11,3	10,9	12,1
France	11,8	12,7	15,0	17,8	19,3	19,2	19,3	19,2	19,4	19,6
Allemagne	8,5	10,0	12,2	13,1	13,9	13,9	13,7	14,7	14,9	15,1
Grèce	6,9	7,6	7,5	9,7	12,5	11,8	11,7	12,4	12,7	13,9
Islande	2,1	2,2	0,8	0,6	0,7	0,8	1,0	2,2	2,5	2,5
Irlande	1,6	2,4	4,1	4,6	5,3	5,1	5,2	5,4	5,5	5,6
Italie	8,7	9,9	12,0	11,5	12,0	12,5	12,9	13,1	13,3	17,7
Japon	4,0	4,4	6,1	7,4	8,4	8,6	9,1	9,3	9,4	9,8
Luxembourg	9,9	8,8	12,6	13,5	12,5	11,5	11,6	11,9	12,3	12,7
Pays-Bas	10,1	13,0	16,5	17,1	19,5	18,5	16,7	17,6	18,3	18,3
Nouv.-Zélande	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norvège	4,0	6,3	11,1	9,9	9,8	12,5	12,1	12,2	12,4	11,5
Portugal	4,0	5,5	8,5	8,5	8,2	8,1	8,4	8,6	8,5	8,4
Espagne	4,2	6,3	9,3	11,7	11,9	12,0	12,2	12,4	13,2	13,4
Suède	4,2	5,9	8,5	14,1	12,5	14,8	15,1	15,1	14,4	13,8
Suisse	4,7	5,6	8,6	9,5	10,3	10,4	10,4	10,7	11,0	12,4
Turquie	0,6	0,8	1,5	2,5	2,2	3,3	3,9	4,1	4,6	4,6
Royaume-Uni	4,7	5,1	6,2	5,8	6,8	6,3	6,2	6,2	6,4	6,0
États-Unis	4,2	5,6	7,1	7,7	8,4	8,7	8,7	8,8	8,8	8,7
<i>Moyenne non pondérée :</i>										
OCDE Total	4,9	5,8	7,6	8,4	9,0	9,2	9,3	9,7	9,9	10,2
OCDE Europe	5,7	6,7	8,7	9,7	10,3	10,5	10,6	11,0	11,2	11,6
CE	6,8	7,8	9,8	10,6	11,6	11,3	11,2	11,6	11,8	12,4

\* Voir la note 4.

Source : OCDE, *Statistiques des recettes publiques des pays membres de l'OCDE 1965-1994*, 1995, p. 79.

**Tableau 2 :**  
**Part respective des employeurs et des employés des cotisations au titre**  
**de la sécurité sociale\*, exprimée en pourcentage de l'impôt total,**  
**dans les pays du G7, 1993**

Pays	Part de l'employé	Part de l'employeur	Total de l'employeur
Canada	5,4	11,0	0,67
France	13,6	27,3	0,67
Allemagne	16,9	19,7	0,54
Italie	6,0	27,4	0,82
Japon	12,7	17,4	0,58
Royaume-Uni	6,6	10,5	0,61
États-Unis	11,5	16,5	0,59

\* Voir la note 4.

Source : OCDE, *Statistiques des recettes publiques des pays membres de l'OCDE 1965-1994*, 1995, p. 80-81.

### ***L'avenir de l'impôt salarial au Canada***

On prévoit que de fortes augmentations des cotisations au RRQ et au RPC seront nécessaires pour maintenir ces régimes sous leur forme actuelle. Ces prévisions sont fondées sur l'hypothèse que les niveaux de prestations et les conditions d'admissibilité demeureront inchangés, hypothèse qui pourrait bien n'être pas réaliste. Il demeure cependant qu'une baisse des taux de cotisation au RRQ et au RPC semble peu probable.

Le taux de cotisation de l'assurance-chômage a été fixé chaque année en fonction d'un taux réglementaire qui fait office de repère et qui est calculé d'après la moyenne des coûts associés au programme sur trois ans. En raison de changements apportés aux modalités de financement de l'assurance-chômage en 1990, les contributions au programme provenant des recettes générales ont été supprimées et, dès lors, le financement du programme est devenu exclusivement tributaire des cotisations versées par les employeurs et les travailleurs. Dans les années 1980, environ 25 p. 100 du fonds total de l'assurance-chômage provenaient des recettes générales. En dépit du fait que cette modification ait engendré une tendance à la hausse des taux de cotisation, des modifications aux conditions d'admissibilité ainsi que la réduction des prestations dans les années 1990 pourraient donner lieu à des possibilités de réductions supplémentaires de l'impôt salarial<sup>11</sup>.

Le 1<sup>er</sup> décembre 1995, le ministre de Développement des ressources humaines Canada à cette époque, M. Lloyd Axworthy, a dévoilé le nouveau plan d'assurance-«emploi» (AE). L'AE vise à promouvoir un environnement favorable à la création d'emplois. On prévoit des économies annuelles de l'ordre de deux milliards de dollars lorsque le nouveau régime d'assurance-emploi sera entièrement mis en place, en 2001-2002. De ces deux milliards de dollars, 800 millions seront ajoutés chaque année au budget actuel de 1,9 milliard de dollars

consacré à l'investissement dans les projets de création d'emplois<sup>12</sup>. Les économies réalisées seront également employées pour augmenter le surplus des régimes d'assurance-chômage et d'assurance-emploi pour que celui-ci excède cinq milliards de dollars d'ici la fin de 1996 (tel qu'annoncé dans le budget fédéral de 1995<sup>13</sup>) afin de stabiliser les niveaux de cotisation de sorte que le fonds suffise à l'augmentation de la demande pendant les périodes de ralentissement économique, pour éviter des hausses des taux de cotisations à ces périodes. Selon ce nouveau plan, les cotisations seront fixées pour couvrir le coût du programme ainsi que pour maintenir des niveaux tarifaires relativement stables au cours du cycle économique.

### *L'impôt salarial vu par les entreprises*

Effectivement, l'impôt salarial des employeurs est un impôt indirect sur la main-d'œuvre. Les points de vue des divers intéressés sur la façon dont les employeurs réagissent à l'impôt salarial sont loin d'être uniformes. Les milieux d'affaires affirment que l'impôt salarial des employeurs freine la création d'emplois, principalement au sein des petites entreprises, qui constituent pourtant le secteur d'emploi le plus dynamique de l'économie<sup>14</sup>.

Les milieux d'affaires, sous l'égide de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) et de la Chambre de Commerce du Canada, exercent des pressions sur le gouvernement pour inciter celui-ci à leur redistribuer, sous forme de réductions supplémentaires de l'impôt salarial, les économies résultant de la réforme actuelle de l'assurance-chômage, le cas échéant, qui excèdent le montant requis pour ramener le surplus au-dessus de cinq milliards de dollars.

Des études menées par la FCEI (1996) et la Chambre de Commerce du Canada (1994) ont révélé que les petites et moyennes entreprises (PME) considèrent que des taux d'impôt salarial plus bas, sont l'élément le plus important de la création d'emplois<sup>15</sup>. Une enquête menée auprès des membres de la FCEI dans le cadre d'une étude sur la création d'emploi au niveau des PME au Canada, intitulée «On Hire Ground», a révélé que plus de 50 p. 100 des personnes consultées recruteraient des travailleurs si l'impôt salarial était réduit. Dans le contexte du rapport du projet Viser le million, la Chambre de Commerce du Canada a révélé que l'impôt salarial était placé au deuxième rang, par les personnes consultées, des questions auxquelles le gouvernement devrait accorder la priorité la plus urgente afin d'appuyer la viabilité globale des entreprises et la création d'emplois. Seules la dette et la réduction du déficit étaient considérées comme plus pressantes. Les employeurs jugeaient que les cotisations versées au titre de l'assurance-chômage et de l'indemnisation des accidentés du travail constituaient les plus grands obstacles à la création d'emplois, peu importe la taille des entreprises en cause. Par conséquent, on recommandait, dans le rapport de la Chambre de Commerce du Canada, la réduction éventuelle de la cotisation de l'employé à 1,57 dollar par tranche de 100 dollars de rémunération assurable tandis que la cotisation de l'employeur serait ramenée à 2,20 dollars par employé. Pour accélérer la création d'emplois, on recommandait également l'adoption d'une exonération d'impôt salarial d'un an pour les petites entreprises pour chaque nouvel employé à plein temps qu'elles recrutaient<sup>16</sup>. Une autre étude menée pour le compte de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (1996) a montré que 52 p. 100 des personnes consultées croient que la réduction des taux d'imposition salariale susciterait la création d'emplois.

Les milieux d'affaires affirment que les 800 millions de dollars affectés aux nouveaux projets de formation et d'emploi ne seront pas dépensés à bon escient, à en juger des résultats donnés par les programmes de création d'emplois mis sur pied par le gouvernement par le passé. «Alors que 2,5 milliards de dollars sont déjà consacrés à la formation et aux services connexes et que le vérificateur général met en doute l'efficacité des évaluations de programmes existants, il y a lieu de vouloir s'assurer que les programmes en vigueur donnent les résultats escomptés [traduction]<sup>17</sup>».

Le Congrès du Travail du Canada (CTC) est d'avis qu'il faut faire une distinction critique entre l'incidence sur la création d'emplois des augmentations de l'impôt salarial par rapport aux niveaux d'imposition salariale. Les augmentations de l'impôt risquent d'avoir des conséquences potentiellement importantes sur les emplois si l'on n'en tient pas compte au moment de la négociation des niveaux de salaire et de traitement tandis que le niveau d'imposition aura une incidence limitée à l'échelon inférieur de la fourchette salariale. Cette observation laisse supposer que la question clé n'est pas le niveau absolu de l'impôt salarial, mais plutôt la gestion des changements de cet impôt afin qu'ils soient escomptés. Le CTC appuie en principe le projet du gouvernement fédéral d'augmenter le surplus du fonds de l'assurance-chômage pour que le taux de cotisation demeure stable en dépit des fluctuations du cycle économique. Le CTC n'a jamais approuvé l'utilisation du fonds de l'assurance-chômage pour financer des programmes de formation professionnelle<sup>18</sup>.

### ***L'impôt salarial vu par les économistes***

Selon les économistes, l'incidence de l'impôt salarial sur la création d'emplois varie selon la partie qui supporte la charge fiscale. Pour analyser la charge fiscale, les économistes se fondent sur la réactivité du marché à l'imposition de l'impôt. D'après la majorité des ouvrages d'économie, il semble que l'impôt salarial des employeurs est transféré par ceux-ci aux travailleurs, sous forme de salaires plus bas. Le niveau d'emploi demeure donc inchangé, du moins à long terme. Un autre aspect clé de cette question, du point de vue des économistes, est que l'effet à long terme d'une augmentation de l'impôt salarial est identique peu importe que l'impôt est d'abord perçu des employeurs ou des travailleurs.

À court terme, les opinions des milieux d'affaires et des économistes se rejoignent puisqu'il se produira forcément un décalage dû à la période d'adaptation entre l'entrée en vigueur de l'impôt et la réaction du marché. Di Matteo et Shannon ont avancé que les effets de l'impôt salarial sur l'emploi comme tel pourraient bien ne pas constituer une réelle préoccupation pour les milieux d'affaires, mais plutôt un moyen facile de rallier un appui en faveur de la réduction de cet impôt qui diminue le surplus des producteurs et qui augmente les dépenses en administration<sup>19</sup>.

### ***L'impôt salarial vu par le gouvernement***

Programme : emploi et croissance est une série de quatre rapports publiés par le gouvernement fédéral à la fin de 1994 et consacrés à quatre éléments clés du programme du gouvernement en matière d'emploi et de croissance : la réforme de la sécurité sociale, l'instauration d'un climat financier sain, l'examen des programmes et des priorités du

gouvernement et l'amélioration du rendement de l'économie canadienne dans les secteurs de l'investissement, de l'innovation et du commerce. Les rapports ont été rédigés par Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances du Canada et Industrie Canada. Chacun des ministères fait mention de l'impôt salarial et de son incidence sur la création d'emplois.

Le document rédigé par Développement des ressources humaines Canada, intitulé *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, affirme également que l'impôt salarial sape l'emploi<sup>20</sup>.

Le ministère des Finances, dans son rapport intitulé *Un nouveau cadre de la politique économique*, déclare que l'incidence première de l'augmentation de l'impôt salarial est d'augmenter le coût salarial effectif pour l'employeur, habituellement sans avantage compensatoire<sup>21</sup>. En retour, cela a pour effet de diminuer l'intérêt de créer des nouveaux emplois et de faire grimper le taux de chômage, toutes choses étant égales par ailleurs.

Le document publié par Industrie Canada dans le cadre de la série Programme : emploi et croissance, à savoir *L'innovation : la clé de l'économie moderne*, fait valoir que l'impôt salarial augmente le coût relatif de la main-d'œuvre et dissuade dès lors les entreprises de créer des emplois. De plus, comme l'impôt salarial est indépendant des bénéfices de l'entreprise, il exerce une pression indue sur les entreprises durant les cycles de ralentissement de l'activité économique<sup>22</sup>.

### ***Recommandations formulées par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario***

La Commission de l'équité salariale de l'Ontario a été créée en mars 1991 par M. Floyd Laughrenle, ministre des Finances à l'époque. Son mandat était de passer en revue le régime fiscal de l'Ontario et de recommander des moyens de rendre le système plus équitable. Des universitaires, des gens d'affaires et des représentants syndicaux siégeaient à la Commission.

Le rapport final de la Commission a paru en décembre 1993. Au nombre des recommandations qui y étaient formulées, l'une portait sur l'abandon du recours accru à l'impôt salarial en Ontario. En effet, en dépit des nombreux avantages de l'impôt salarial au titre des recettes, y compris la faiblesse relative de l'impôt salarial au Canada par rapport à d'autres pays, la stabilité de l'emploi et du revenu consacré à la consommation et la grandeur de l'assiette fiscale, la Commission a conclu que, comme certaines indications révèlent que l'impôt salarial peut avoir des conséquences négatives sur l'emploi, le recours accru à cette forme d'imposition est indésirable.





## **PARTIE 2 : QUELQUES NOTIONS D'ÉCONOMIE**

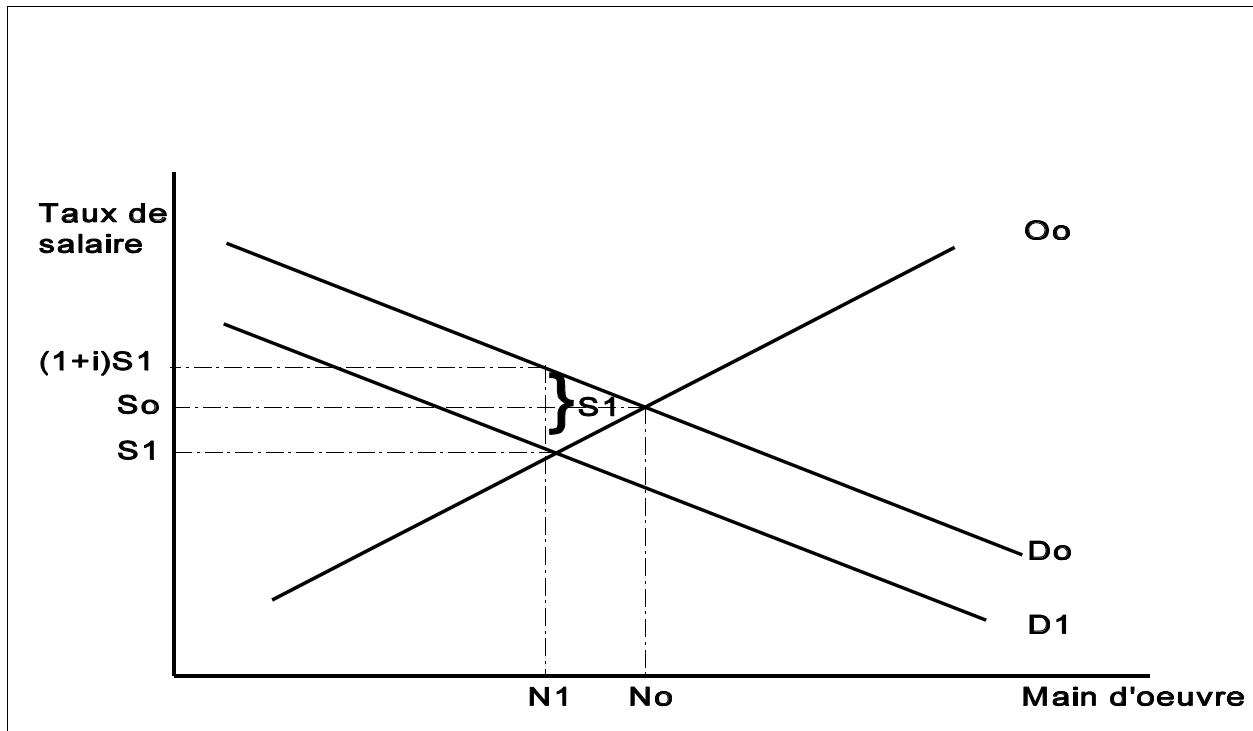
Cette partie du présent document contient une synthèse rapide des notions théoriques qui sous-tendent le marché du travail. On y présente également au lecteur certains des termes qui sont employés dans le reste du présent document.

### ***Le modèle du marché du travail avec concurrence***

En vertu du modèle du marché du travail avec concurrence, l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs provoque une augmentation du coût de la main-d'œuvre, ce qui entraîne une diminution de la demande de main-d'œuvre. À cause de cet enchaînement, le taux de salaire d'équilibre chute, ce qui compense en partie l'impôt salarial perçu. Par ailleurs, une augmentation de l'impôt salarial des travailleurs réduit le produit du travail et, par conséquent, diminue l'offre de main-d'œuvre, ce qui fait alors augmenter le taux de salaire, impôt compris, pour compenser l'impôt. Dans un cas comme dans l'autre, les taux de salaire, impôt non compris, et les niveaux d'emploi baissent. La charge de l'impôt salarial est partagée entre les travailleurs et le capital (*voir les graphiques 1 et 2*).

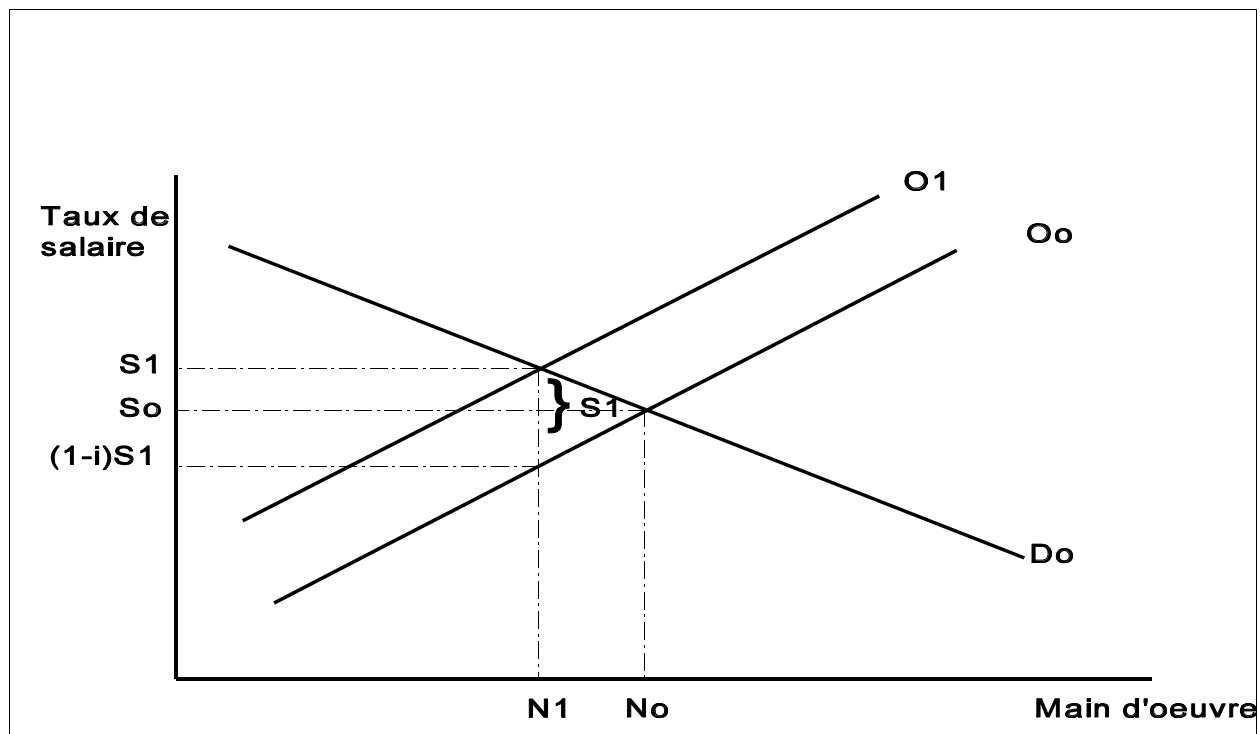
La part de l'impôt respectivement assumé de part et d'autre dépend de l'élasticité relative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Moins l'offre de main-d'œuvre est élastique et plus la demande de main-d'œuvre l'est, plus lourde est la charge assumée par les travailleurs. Inversement, plus l'offre de main-d'œuvre est élastique et moins la demande de main-d'œuvre l'est, plus lourde est la charge qui retombe sur le capital. Par conséquent, l'élasticité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre est le paramètre qui détermine, en fin de compte, le changement de l'emploi résultant d'un changement de l'impôt salarial.

**Graphique 1**  
**Le modèle du marché du travail avec concurrence :**  
**Augmentation de l'impôt salarial des employeurs**



Le prélèvement d'un impôt salarial ( $i$ ) provoque un déclin de la courbe de demande originale ( $D_0$ ), suivant la courbe d'offre de main-d'œuvre ( $O_0$ ), pour rejoindre  $D_1$ . L'écart entre  $D_0$  et  $D_1$  est égal à l'impôt salarial par unité de main-d'œuvre. Au taux de salaire original ( $S_0$ ), la demande de main-d'œuvre diminuerait. Toutefois, dans le contexte d'un marché du travail où s'exerce une concurrence pure, le surplus de main-d'œuvre provoquerait le déclin du taux de salaire jusqu'à  $S_1$ , jusqu'à ce que le surplus soit épuisé. Par conséquent, une partie de la charge de l'impôt salarial est assumée par les travailleurs sous forme de salaires plus bas ( $S_1$ ) et d'une baisse de l'emploi, tandis que l'autre partie est assumée par le capital parce que le coût de l'unité de main-d'œuvre a augmenté à  $(1+i)S_1$ .

**Graphique 2**  
**Le modèle du marché du travail avec concurrence :**  
**Augmentation de l'impôt salarial des travailleurs**



Le prélèvement d'un impôt salarial ( $i$ ) ramène  $O_0$  à  $O_1$ , en raison de la baisse du retour sur le travail. Dans le modèle du marché du travail avec concurrence, la demande excédentaire de main-d'œuvre provoquerait l'augmentation, à  $S_1$ , du taux de salaire du marché. Une partie de la charge de l'impôt salarial des travailleurs est alors assumée par les travailleurs sous forme de rémunération réduite égale à  $(1-i)S_1$ . L'autre partie de la charge de l'impôt est absorbée par le capital, en raison de l'augmentation du coût de la main-d'œuvre qui s'élève à  $S_1$ .

Une main-d'œuvre complètement mobile, le travail normalisé (c'est-à-dire que tous les travailleurs dans une industrie donnée ont le même rendement) et l'incapacité, autant pour les acheteurs que pour les vendeurs de main-d'œuvre, d'influer sur le taux de salaire (c'est-à-dire l'absence de monopoles et de représentation syndicale forte) sont les conditions d'un marché du travail où s'exerce une concurrence pure. De plus, les taux de salaire s'adaptent aux conditions du marché pour équilibrer le marché du travail de sorte que l'offre de main-d'œuvre correspond systématiquement à la demande de main-d'œuvre. L'emploi décline, mais sans que survienne de chômage involontaire puisque moins de travailleurs sont prêts à travailler au taux de salaire d'équilibre plus bas (autrement dit l'offre de main-d'œuvre est retirée du marché).

Manifestement, le modèle du marché du travail avec concurrence est fondé sur des hypothèses qui ne reflètent pas toujours la réalité. Par exemple, comme au Canada, environ 35 p. 100 des travailleurs sont visés par des conventions collectives, le modèle du marché du travail avec concurrence ne reflète pas toujours la réalité de l'établissement des salaires<sup>23</sup>. De plus, le

taux de salaire minimum est légiféré dans toutes les provinces canadiennes, ce qui fausse les rouages du marché du travail.

Par ailleurs, comme le modèle du marché du travail avec concurrence reflète une analyse statique de l'équilibre partiel, il ne tient donc pas compte des chocs qui peuvent toucher le marché du travail, particulièrement le changement des prix à la production. Quand l'analyse est modifiée de façon à tenir compte des conséquences sur l'équilibre général d'une augmentation de l'impôt salarial, le coût de la main-d'œuvre augmente et entraîne, du même coup, les coûts de production et le niveau général des prix. Par conséquent, côté capital, les coûts de production grimpent et les différences originales de coût relatif pour les travailleurs et le capital sont rétablies. Il ne se produirait alors aucune substitution des entrées dans le processus de production, ce qui éliminerait donc les obstacles à l'emploi à long terme.

Il n'en demeure pas moins que le modèle du marché du travail avec concurrence fournit un cadre économique généralement reconnu sur lequel fonder une analyse du marché du travail. La plupart des analyses empiriques de l'impôt salarial ont d'ailleurs été fondées sur ce modèle.

### ***Modèles des salaires basés sur le rendement***

Un autre modèle d'analyse, le modèle des salaires basés sur le rendement, met en cause les hypothèses fondamentales sur lesquelles repose le modèle du marché du travail avec concurrence, et plus particulièrement la notion que le salaire réel évolue de façon à équilibrer le marché du travail et à éliminer le chômage involontaire<sup>24</sup>. Il existe plusieurs variantes de ce modèle, mais toutes reprennent l'idée que les coûts de production d'une entreprise baissent si celle-ci verse à ses travailleurs un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché parce que le rendement des travailleurs est alors supérieur. Par conséquent, il y a chômage involontaire dans un marché d'équilibre.

Une des versions les plus connues du modèle des salaires basés sur le rendement est celle avancée par Shapiro et Stiglitz (*voir le graphique 3*) qui comporte une justification du chômage dû aux salaires basés sur le rendement. Dans le modèle le plus simple, comme dans le modèle de marché avec concurrence pure, le travail est normalisé et toutes les entreprises sont égales et versent par conséquent le même salaire, en équilibre.

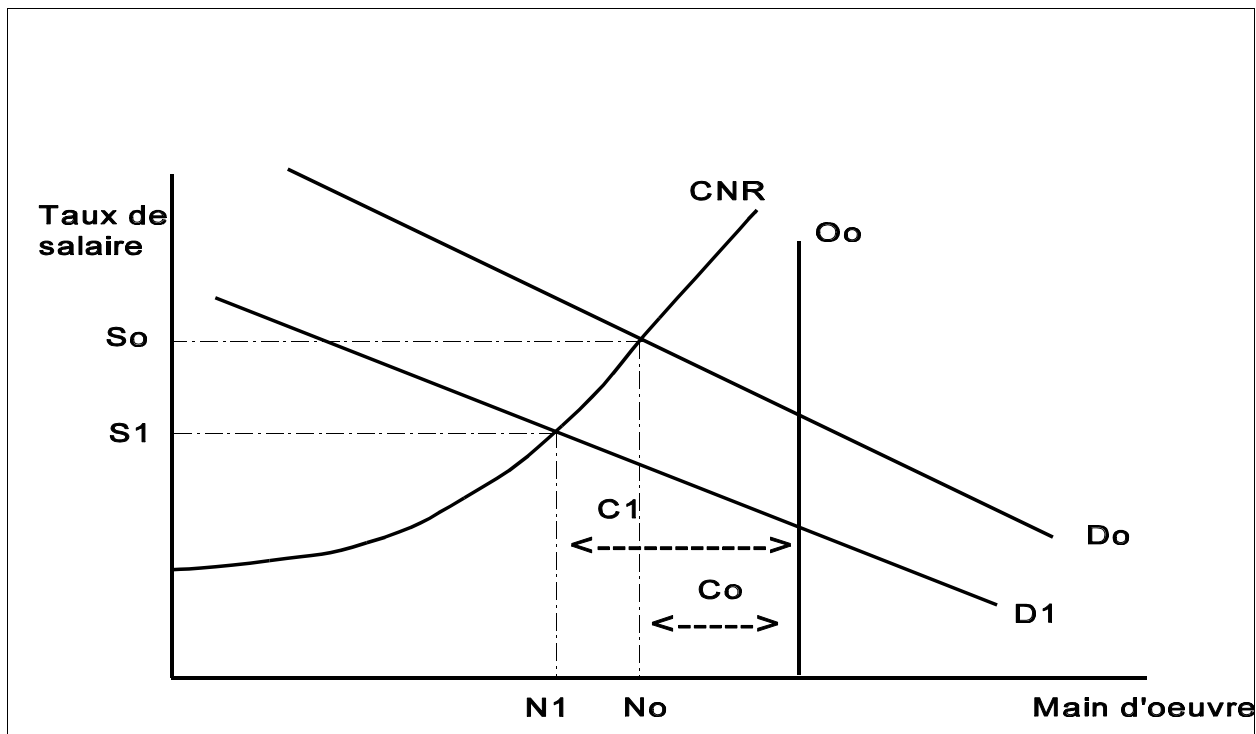
Essentiellement, les entreprises peuvent renoncer à réduire les salaires en réaction au chômage involontaire afin de réduire le coût de la «réticence» chez les travailleurs et, par conséquent, des pertes d'emploi, de limiter le roulement de l'effectif, d'attirer des candidats supérieurs et de remonter le moral des employés.

La présomption de base qui sous-tend les modèles des salaires basés sur le rendement est une information incomplète. Les entreprises sont dès lors incapables de contrôler efficacement le rendement des employés et, par conséquent, elles paient des salaires supérieurs aux salaires d'équilibre du marché. Elles pourraient donc ne pas réduire leur taux de salaire réel en réaction à une augmentation de l'impôt salarial. Comme le taux de salaire n'équilibrera pas le marché, un certain chômage résultera. Le modèle des salaires basés sur le rendement permet donc d'expliquer le chômage involontaire et la persistance du chômage.

### Graphique 3 Modèle des salaires basés sur le rendement

**Hypothèses**

L'entreprise rémunère ses employés à un taux de salaire supérieur au taux d'équilibre du marché à titre de mesure d'incitation visant à freiner la «réticence». L'offre de main-d'œuvre est complètement rigide.



La condition de non-réticence (CNR) représente le taux de salaire et le niveau d'emploi combinés qui constituent, pour les employés, une incitation à la non-réticence. La distance horizontale entre la CNR et la courbe d'offre de main-d'œuvre (Oo) correspond au niveau de chômage. Oo se trouve à la droite de la CNR parce que le salaire ne suffit pas à équilibrer à la fois le marché correspondant à l'effort des travailleurs et le marché formé de ceux qui veulent travailler simultanément. Le salaire basé sur le rendement est toujours suffisamment élevé pour provoquer un certain chômage. Il y a habituellement un rapport négatif entre le niveau de chômage et la CNR de sorte que le taux de salaire de non-réticence augmente à mesure que les niveaux de chômage chutent. Le taux de salaire d'équilibre et le niveau d'emploi sont établis au point où la courbe de demande de main-d'œuvre croise la CNR.

En cas d'augmentation de l'impôt salarial des employeurs, la courbe de demande de main-d'œuvre passe de Do à D1. Le taux de salaire baisse de So à S1, l'emploi tombe à N1 et le chômage augmente à C1.

Source : Bev Dahlby, «Payroll Taxes», 1993, p. 112.

### ***Incidence fiscale***

L'incidence fiscale renvoie à la mesure dans laquelle la charge fiscale est répercutée en arrière sur les entrées de production (c'est-à-dire le capital, la main-d'œuvre) ou en avant sur les extrants de la production (c'est-à-dire les biens) une fois que les marchés se sont adaptés à un choc fiscal. Au bout du compte, les impôts sont toujours transférés aux particuliers, et non aux établissements, que ce soit sous forme de prix plus élevés, de salaires plus bas ou d'un rendement moindre pour les actionnaires.

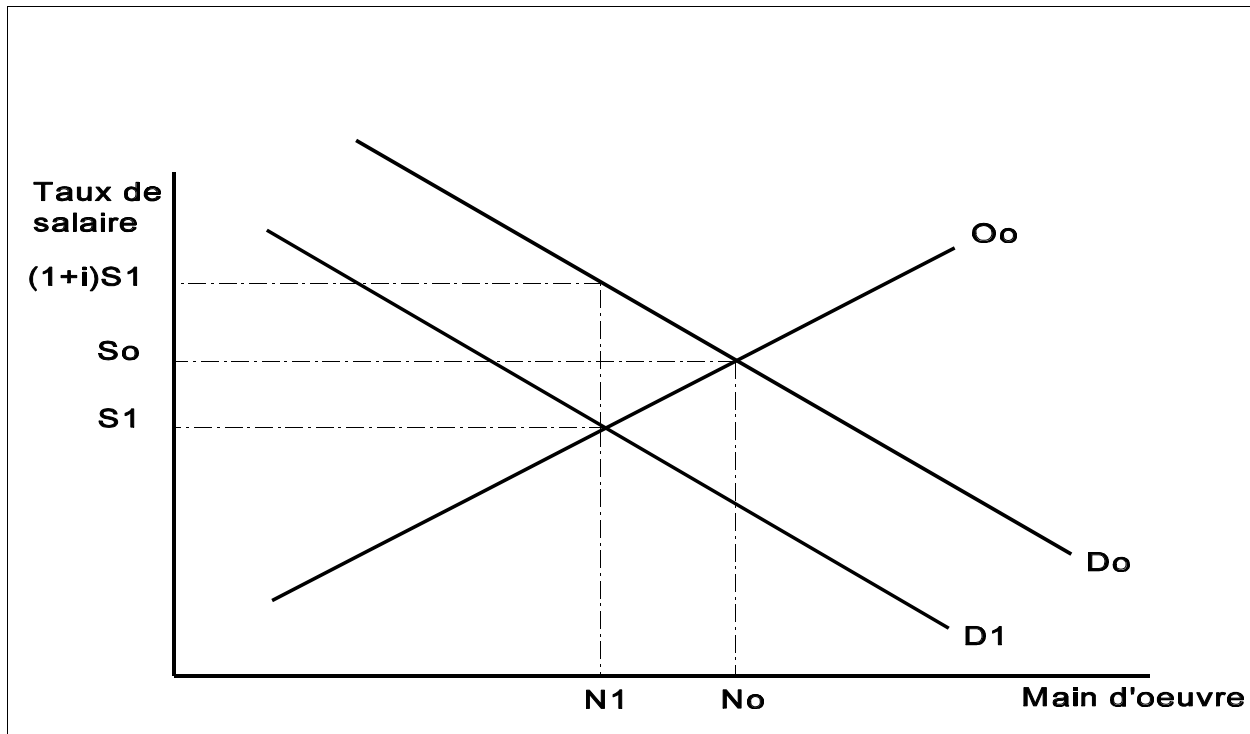
Comme le fait remarquer Bev Dahlby, l'incidence d'un impôt dépend de plusieurs facteurs :

- l'incidence à long terme par rapport à l'incidence à court terme de l'élasticité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (*voir les graphiques 4, 5 et 6*);
- la position relative sur le marché de la main-d'œuvre et des employeurs (p. ex. représentation syndicale forte ou pouvoir monopolisé qui peut influencer sur la répercussion de l'impôt);
- la largeur de l'assiette fiscale (p. ex. lorsque les taux d'imposition effectifs varient selon les industries, les entrées, les travailleurs ou le capital utilisés le plus intensément dans les industries qui paient des impôts plus élevés supporteront généralement la charge fiscale);
- les restrictions budgétaires du gouvernement (p. ex. si une augmentation d'impôt sert à remplacer un autre impôt, à payer des dépenses accrues ou à réduire un déficit, ce qui peut modifier la demande et l'offre de main-d'œuvre)<sup>25</sup>.

L'opinion généralement reconnue concernant l'incidence fiscale est que dans une économie restreinte et ouverte comme celle du Canada, l'incidence fiscale a tendance à être transférée à la main-d'œuvre ou aux consommateurs. Ce phénomène est attribuable à la mobilité mondiale du capital et, par conséquent, le taux de rendement du capital est établi à l'échelle internationale.

**Graphique 4**  
**L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale :**  
**Demande relativement rigide et offre de main-d'œuvre relativement élastique**

Une hausse de l'impôt salarial des employeurs sera supportée principalement par les employeurs.



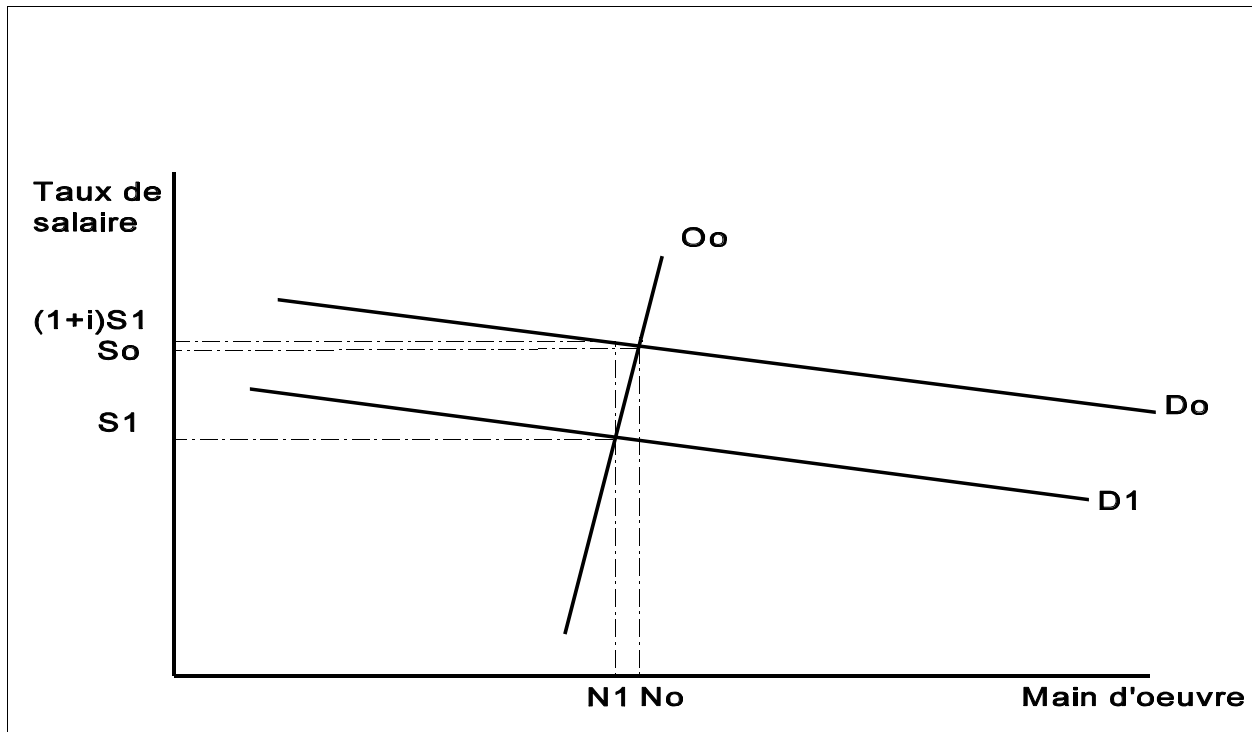
***L'écart fiscal***

L'écart fiscal renvoie à la différence entre le coût salarial brut de la main-d'œuvre pour les employeurs et le rendement salarial net du travail pour les travailleurs. Tous les types d'impôt qui sont intermédiaires entre le coût salarial brut de la main-d'œuvre et la rémunération nette de l'employé peuvent influencer sur les décisions en matière d'emploi tant du côté de l'offre de main-d'œuvre que de celui de la demande. Trois grands facteurs jouent sur l'importance de la différence fiscale : l'impôt salarial des employeurs, l'impôt salarial et l'impôt personnel des travailleurs et la taxe sur la valeur ajoutée ou taxe de vente au détail, ou les deux. De plus, les augmentations de l'impôt salarial, de l'impôt personnel et des taxes de consommation peuvent avoir des conséquences négatives sur l'emploi, à court terme.



**Graphique 5**  
**L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale :**  
**Demande relativement élastique et offre de main-d'œuvre relativement rigide**

Une hausse de l'impôt salarial des employeurs sera supportée presque complètement par les travailleurs.



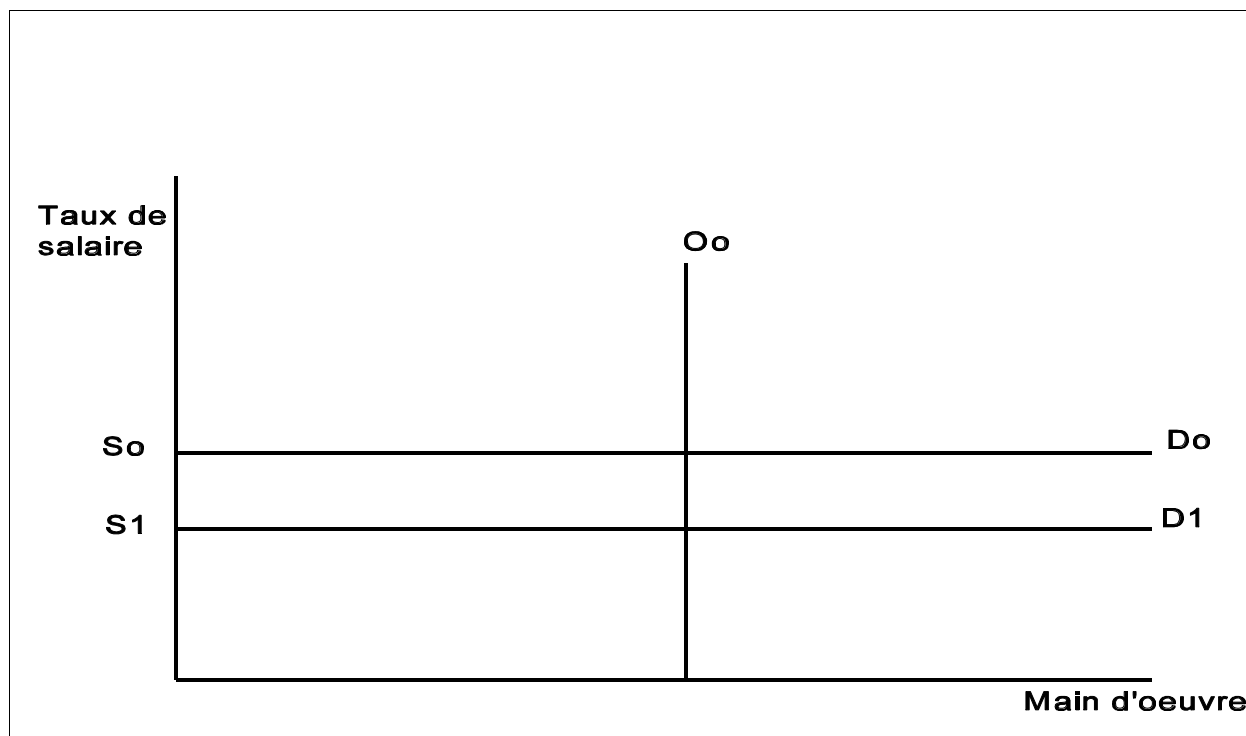
**Conséquences des seuils et des plafonds des gains**

Des seuils et des plafonds des gains régissent à la fois le régime de l'assurance-chômage, le RRQ et le RPC. Les seuils correspondent à un niveau de gains d'emploi en-dessous duquel des cotisations ne sont pas exigées et des prestations ne sont pas versées. De même, les plafonds correspondent au montant maximum des gains sur lequel des cotisations sont exigées et aussi au montant maximum sur lequel des prestations sont versées.

Les travailleurs dont le revenu est inférieur au seuil minimum n'ont pas à payer d'impôt salarial et leurs employeurs n'en paient pas non plus. Un changement éventuel du taux d'imposition salariale n'a donc aucune incidence pour ces travailleurs. Par contre, les plafonds influent sur les taux marginaux en fonction desquels sont imposés les travailleurs, et leurs employeurs, dont les gains sont égaux à un montant qui se trouve entre le seuil et le plafond (p. ex. le taux marginal d'imposition des employeurs pour les cotisations à l'assurance-chômage et au RRQ et RPC pour une heure supplémentaire de travail est nul dans le cas des travailleurs dont le revenu excède les deux plafonds).

**Graphique 6**  
**L'effet de l'élasticité de différents facteurs sur l'incidence fiscale :**  
**Demande parfaitement élastique et offre de main-d'œuvre parfaitement rigide**

Une hausse d'impôt salarial des employeurs est supportée entièrement par les travailleurs.



En fait, c'est à cause des plafonds que la main-d'œuvre plus chèrement rémunérée est relativement moins coûteuse, marginalement, sur le plan de l'impôt salarial. C'est donc dans les secteurs où les travailleurs sont plus faiblement rémunérés que les taux marginaux d'imposition salariale sont les plus élevés. Les effets sur la rémunération et l'emploi sont donc plus prononcés pour les travailleurs plus faiblement rémunérés en cas d'augmentations de l'impôt salarial. L'effet des plafonds peut donc causer une partialité pour l'embauche de travailleurs mieux rémunérés. Ce phénomène crée également l'incitation à imposer des heures de travail plus longues aux employés en poste plutôt qu'à embaucher des nouveaux employés.

En raison des plafonds du montant maximum de la rémunération assurable au titre des cotisations et des prestations, les travailleurs qui gagnent un revenu élevé sont, relativement parlant, à l'abri des augmentations de l'impôt salarial. En revanche, les travailleurs dont le revenu est inférieur au plafond risquent de subir des pertes sur le plan de la rémunération ou de l'emploi en cas d'augmentations de l'impôt salarial.

Cette notion fait l'objet d'une étude plus approfondie plus loin dans le présent document.



### **PARTIE 3 : EXAMEN DES REVUES ÉCONOMIQUES EXISTANTES**

Les parties 3 et 4 du présent document ont pour but de passer en revue les ouvrages d'économie consacrés aux effets sur l'emploi de l'impôt salarial. Les recherches en la matière sont limitées. Par contre, l'intérêt des universitaires à l'égard de l'impôt salarial et de ses effets sur l'emploi a crû dans les années 1990, mû par la volonté de découvrir, d'une part, la raison des problèmes de chômage chronique qui sévissent dans les pays industrialisés et, d'autre part, d'y trouver des solutions. Une polémique a été engagée à propos de l'effet de l'impôt salarial, et plus précisément si celui-ci a pour effet de réduire les salaires ou les niveaux d'emploi (ou les deux) à long terme.

La partie 3 contient une synthèse des conclusions découlant des récentes études documentaires en économie faites par Bev Dahlby pour le compte de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario (1993) et de l'Association canadienne des études fiscales (Dahlby, [1992]), Daniel Hamermesh (1993) de la *Michigan State University* et les publications associées à l'Étude de l'OCDE sur l'emploi (1995).

Il est question, à la partie 4, des ouvrages d'économie consacrés aux effets de l'impôt salarial sur l'emploi qui ont paru après les études évoquées à la partie 3<sup>26</sup>.

#### ***Bev Dahlby (Commission de l'équité salariale de l'Ontario)***

L'un des éléments qui a contribué au rapport de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario a consisté en une enquête historique des ouvrages d'économie consacrés à l'impôt salarial qui a été préparée par Bev Dahlby de l'université de l'Alberta. Si l'enquête menée par Dahlby visait fondamentalement une évaluation de l'impôt-santé des employeurs (ISE) prélevé en Ontario, les ouvrages passés en revue et les conclusions tirées s'appliquent dans une grande mesure à une étude de l'impôt salarial de portée générale.

Dahlby a passé en revue la littérature en fonction de deux types d'analyse économique : le modèle théorique et les études économétriques.

#### **a) Modèle théorique**

Comme on l'a expliqué à la partie 2, le modèle du marché du travail avec concurrence prévoit le partage entre les travailleurs et le capital de la charge associée à une augmentation de l'impôt salarial. La proportion de la charge supportée par l'un et l'autre dépend de l'élasticité relative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Au cours de son étude documentaire sur l'élasticité générale de l'offre de main-d'œuvre, Dahlby a conclu que selon les données empiriques, l'offre de main-d'œuvre de travailleurs individuels est très rigide<sup>27</sup>. D'après ces enquêtes dans l'ensemble, Dahlby a calculé qu'une évaluation raisonnable de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre en Ontario est de l'ordre de -0,10 à 0,10. Quand la valeur est négative, la courbe d'offre de main-d'œuvre peut en réalité accuser une pente négative, ce qui indique que l'effet du revenu d'une augmentation de salaire dominera l'effet de substitution. Ce phénomène laisse supposer que l'effet du revenu dû à des salaires plus

élevés suscitera, chez la majorité des travailleurs, le désir de travailler moins. Tel phénomène peut survenir parce que la demande de biens, y compris de loisirs, augmente quand le niveau de revenu est plus élevé.

En supposant que la production varie selon les changements du taux de salaire, Dahlby conclut qu'une évaluation raisonnable de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre en Ontario est de l'ordre de -1,35 à -4,50<sup>28</sup>. Comme l'économie de l'Ontario est petite et ouverte, à l'instar de l'économie nationale, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre est très forte, ce qui n'a rien de surprenant.

Vu l'élasticité générale de l'offre et de la demande, l'analyse de Dahlby fondée sur le modèle du marché du travail avec concurrence indique que les travailleurs, en Ontario, supportent 90 p. 100 de l'ISE.

Toutefois, Dahlby a complété cette conclusion avec quatre conditions qui auraient pour effet de réduire la charge d'impôt salarial que supportent les travailleurs : les marchés du travail sans concurrence, les décalages dus au temps d'adaptation, la diversité des taux d'imposition effectifs dans différentes industries et la théorie des salaires basés sur le rendement<sup>29</sup>. Il faut noter que les modèles des salaires basés sur le rendement appuient encore l'idée que les travailleurs supportent la plupart de la charge associée à une augmentation de l'impôt salarial, mais que le capital aura quand même tendance à supporter une partie de la charge, même lorsque l'offre de main-d'œuvre est complètement rigide.

## **b) Études économétriques**

Dahlby a regroupé les recherches économétriques en fonction de quatre types de modèles fondamentaux : les modèles fondés sur la demande de main-d'œuvre, les modèles fondés sur l'offre de main-d'œuvre, les modèles keynésiens et de la courbe de Phillips et les modèles de négociation des salaires.

Les premières analyses de l'incidence de l'impôt salarial ont été faites à l'aide de modèles à équation unique fondés sur la demande de main-d'œuvre<sup>30</sup>. Ces modèles aboutissaient à des résultats mêlés (*voir le tableau 3*). Les critiques des modèles fondés sur la demande de main-d'œuvre affirment qu'une évaluation juste de l'incidence de l'impôt salarial est impossible sans utiliser un modèle à équations multiples afin de tenir compte également des effets sur l'offre de main-d'œuvre<sup>31</sup>.

C'est de ces antécédents que surgirent les modèles fondés sur l'offre et la demande de main-d'œuvre<sup>32</sup>. Selon ceux-ci, une partie relativement petite de la charge fiscale était répercutée en arrière sur les travailleurs. En revanche, les études dérivées de ces modèles étaient caractérisés par certaines limites de nature technique : la production était généralement considérée comme demeurant constante après l'imposition d'un impôt salarial, la possibilité de répercussion en arrière de l'impôt sur les travailleurs, sous forme de prix plus élevés sur les produits, n'était pas prise en considération, et les décalages n'étaient pas systématiquement justifiés.

Des études basées sur des modèles macroéconomiques furent alors entreprises afin de compenser ces lacunes. Les premières recherches empiriques étaient fondées sur les modèles keynésiens et de la courbe de Phillips<sup>33</sup>. Si ces modèles tentaient de présenter un portrait plus représentatif du processus d'adaptation des salaires, leur faiblesse était due à l'absence de tout cadre théorique solide.

**Tableau 3.**  
**Analyses économétriques de la répercussion de l'impôt salarial**

*Modèles fondés sur la demande de main-d' uvre*

Auteur	Ensemble de données	Conclusions
Brittain (1971)	Données des NU sur le secteur manufacturier de 64 pays en 1958	«...tout l'impôt des employeurs est transféré à la main-d'œuvre».
Brittain (1972)	27 industries américaines à deux chiffres, 1947-1965	«...ni le portrait individuel des industries, ni le résultat, d'après le regroupement, ne constitue un appui inconditionnel de l'hypothèse de la répercussion totale».
Vroman (1974)	Comme Brittain (1971)	L'absence de répercussion et la répercussion complète concordent toutes deux avec les données».
Vroman (1974)	Données de l'OCDE sur 19 pays en 1958, 1961, 1964 et 1967	«...l'impôt salarial des employeurs ne réduit pas la part relative du capital dans le revenu total».
Leuthold (1975)	Secteur privé non agricole des États-Unis, 1948(I)-1965(II)	«...l'hypothèse selon laquelle les travailleurs supportent toute la charge de l'impôt salarial aux États-Unis doit être rejetée».
Beach et Balfour (1983)	Secteur manufacturier du Royaume-Uni, 1956(I)-1978(II)	«...la proportion de l'impôt qui est effectivement répercutée en arrière est de 45 à 60 p. 100 pour les hommes dans la force de l'âge et de seulement 14 à 19 p. 100 pour les femmes mariées».

*Modèles de l'offre et de la demande de main-d' uvre*

Hamermesh (1979)	Données sur le revenu de 587 hommes blancs aux États-Unis en 1973	«...au plus, seulement le tiers d'une augmentation forfaitaire de l'impôt salarial est transféré des employeurs aux travailleurs».
Holmlund (1983)	Secteurs manufacturier et minier de la Suède, 1951-1979	«...seulement une fraction des augmentations de l'impôt salarial depuis la guerre a été répercutée en arrière directement sur les travailleurs, sous forme d'augmentations moindres des salaires».
Hughes (1985)	Industries des biens transférables de l'Irlande, 1953(III)-1980(IV)	Seulement une partie de l'impôt salarial est répercutée sur les travailleurs à court terme.

*Modèles keynésiens et courbe de Phillips*

Weitenberg (1969)	Économie de la Hollande	Légèrement plus de 80 p. 100 d'une augmentation de l'impôt salarial sont supportés par les travailleurs, à court terme.
Vroman (1974)	Secteur manufacturier des États-Unis, 1956(I)-1967(I)	«Probablement moins de la moitié de l'impôt salarial des employeurs provient des salaires».
Dye (1985)	Secteur privé non agricole des États-Unis, 1954-1979	On ne peut rejeter ni la répercussion nulle, ni la répercussion complète.

*Modèles de négociation des salaires*

Knoester et van der Windt (1987)	Données d'ensemble de 10 pays membres de l'OCDE, 1958-1981	«...la répercussion en avant de l'impôt et des cotisations au titre de la sécurité sociale est un facteur important pour expliquer la croissance du salaire réel».
Padoa Schioppa (1990)	Secteur privé de l'Italie, 1961-1984	«...une augmentation du taux d'imposition sociale des employeurs suppose, à long terme, une réduction moins que proportionnelle du taux de salaire nominal, ce qui cause une légère augmentation du coût unitaire de la main-d'œuvre (1/3)».
Vaillancourt et Marceau (1990)	780 conventions collectives signées par des grandes entreprises du Québec, 1975-1984	Les augmentations de l'impôt salarial général des employeurs a diminué le taux de croissance des salaires tandis qu'une augmentation de l'impôt salarial particulier d'une entreprise a augmenté le taux de croissance des salaires.
Keil et Symons (1990)	L'économie canadienne, 1955-1985	«...les salaires réels augmentent transitoirement en raison d'augmentations de l'impôt et de la différence des prix à l'importation».
Pissarides (1991)	L'économie australienne, 1966(III)-1986(II)	«...les entreprises supportent 63 p. 100 de tout l'impôt salarial tandis que les travailleurs en supportent le reste, soit 37 p. 100».

Source : D'après Bev Dahlby, «Payroll Taxes», 1993, pp. 114-115.

Des modèles aux assises théoriques plus solides ont remplacé les modèles keynésiens et de la courbe de Phillips de l'adaptation des salaires : il s'agit des modèles dits de négociation des salaires, qui sont fondés sur l'hypothèse que l'établissement des salaires est considérablement influencé par le processus de négociation syndicale<sup>34</sup>. Fait intéressant, les études basées sur ces modèles ont généralement abouti à la conclusion que les salaires réels continuaient d'augmenter, en dépit des augmentations de l'impôt salarial, pendant les périodes visées par les études. Dahlby a attribué la plus forte cote de validité aux deux modèles qui suggèrent que la charge la plus forte est supportée par les travailleurs (Keil et Symons et Padoa Schioppa).

Dans l'ensemble, Dahlby a conclu que les résultats globaux des prévisions théoriques et des analyses économétriques révèlent que plus de 80 p. 100 de la charge d'impôt salarial des employeurs en Ontario sont, à long terme, supportés par les travailleurs. Par conséquent, l'impôt salarial n'agit pas directement comme frein à la création d'emplois ou, du moins, pas à long terme.

En revanche, l'impôt salarial peut avoir une incidence indirecte sur l'emploi, à long terme. En effet, l'impôt peut fausser les décisions concernant le marché du travail. À cet égard, Dahlby fait allusion au modèle de Keil et Symons. Si l'incidence directe sur les salaires d'une augmentation de l'impôt salarial n'a que des conséquences à court terme sur l'emploi, l'augmentation à court terme du chômage fait baisser le taux de salaire réel et réduit la taille de la population active. Ce déclin à court terme de la population active peut provoquer «l'effet de découragement des travailleurs» qui peut avoir des conséquences à long terme sur l'emploi.

Dahlby fait aussi mention de l'analyse faite par Coe en 1990, qui suggère qu'une augmentation de taux d'imposition salariale des employeurs au Canada a causé une augmentation, en pourcentage, de 1,5 point du taux de chômage naturel entre 1971 et la fin des années 1970 et d'un autre point d'ici 1990. Les recherches faites dans d'autres pays ont également semblé révéler que l'augmentation de l'impôt salarial peut avoir des conséquences à long terme sur le chômage<sup>35</sup>.

Dahlby s'attarde également sur le cas particulier des petites entreprises. Compte tenu de l'importance des petites entreprises sur le plan de la création d'emplois, l'auteur suggère que l'impôt salarial pourrait avoir une incidence sur la croissance de l'emploi. En effet, l'analyse qu'il a faite de Cleroux, 1990, 1991, montre que l'impôt salarial représentait 37 p. 100 de la charge fiscale des entreprises dont l'actif était inférieur à un million de dollars, comparativement à 28 p. 100 de celle des entreprises dont l'actif dépassait 10 millions de dollars en 1990. Au demeurant, l'impôt salarial représentait également un pourcentage plus élevé des recettes et de la charge fiscale totale des entreprises plus petites. La charge plus lourde que représente l'impôt salarial pour les entreprises plus petites a été attribuée au fait que ce genre d'entreprises emploient habituellement un plus grand nombre de travailleurs. Par conséquent, Dahlby avance qu'un impôt salarial *ad valorem*, lorsque les travailleurs ne supportent pas toute la charge de l'impôt, augmente forcément le coût de la main-d'œuvre pour les entreprises plus petites, dans une proportion plus grande que pour les entreprises de plus grande taille.

### ***Bev Dahlby (Association canadienne d'études fiscales)***

Dahlby a incorporé dans l'étude qu'il a faite pour la Commission de l'équité salariale de l'Ontario bon nombre des ouvrages qu'il avait passés en revue dans son étude de 1992 pour la publication intitulée *Taxation to 2000 and Beyond* de l'Association canadienne d'études fiscales. Toutefois, l'approche adoptée pour l'Association des études fiscales était quelque peu plus générale dans la mesure où elle ne visait pas exclusivement un impôt salarial particulier comme l'ISE. Par conséquent, elle permet de prendre un aperçu de certains aspects de la fiscalité salariale en plus de ceux qui sont évoqués dans l'enquête de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario.



Comme on l'a mentionné plus haut, les études documentaires sur l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre menées par Hausman, Killingsworth et Heckman et par Penceval suggèrent que l'offre de main-d'œuvre est relativement rigide dans les pays industrialisés. Une valeur raisonnable de l'offre de main-d'œuvre globale est environ 0,2. Dahlby, dans la foulée de Feldstein<sup>36</sup>, fait valoir que la fonction de demande de main-d'œuvre appropriée est définie dans le modèle d'équilibre général dans lequel la production totale et le rendement du capital sont endogènes. L'élasticité de la demande de main-d'œuvre varie directement en fonction de la part attribuable aux travailleurs du coût total de la production, de l'élasticité de substitution entre le travail et le capital et de l'élasticité de l'offre de capital dans l'économie. En supposant que l'offre de capital est fixe et que le coût de la main-d'œuvre est égal aux deux tiers du coût de la production, Dahlby a établi que l'élasticité d'équilibre général de la demande de main-d'œuvre est de l'ordre de -1,35 à -4,5, ce qui correspond à la même échelle que celle qu'il avait avancée dans l'enquête faite pour la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. Selon ces estimations de l'élasticité de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, la charge de l'impôt salarial supportée par les travailleurs se situe entre 0,87 et 0,96.

Dans le modèle d'équilibre général, si l'offre de capital dans l'économie augmente avec le rendement du capital, alors la demande de main-d'œuvre devient encore plus élastique. Si le coût de la main-d'œuvre est composé aux deux tiers du coût total de production, l'élasticité de la demande de main-d'œuvre augmente (en valeur absolue) à deux fois le rythme d'augmentation de l'élasticité de l'offre de capital. Par conséquent, Dahlby affirme que même un taux de réponse modeste dans l'offre de capital peut avoir une incidence relativement vaste sur l'élasticité d'équilibre général de la demande de main-d'œuvre. Dans le cas extrême d'une économie petite et ouverte qui fait face à une offre de capital purement élastique, la demande de main-d'œuvre le sera également. Le cas échéant, les travailleurs se trouvent à supporter toute la charge d'impôt salarial.

Dahlby a donc conclu que lorsque les données économétriques sur l'élasticité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sont interprétées dans le contexte du modèle d'équilibre général, les travailleurs supportent au moins les deux tiers de la charge d'impôt salarial. Dans le cas du Canada, Dahlby a affirmé que la charge supportée par les travailleurs est susceptible d'être supérieure à cette proportion de deux tiers, non à cause de l'affirmation traditionnelle que l'offre de main-d'œuvre est rigide, mais plutôt parce que la demande de main-d'œuvre semble être assez élastique en raison de l'ouverture de l'économie aux flux internationaux de capitaux.

Dahlby reconnaît que certains facteurs pourraient changer les prévisions fondées sur le modèle d'équilibre général statique. D'abord, l'impôt salarial assujéti à des plafonds, comme c'est le cas des cotisations à l'assurance-chômage et au RPC, a généralement des effets différents selon différents secteurs et groupes de travailleurs. Il est donc important d'analyser l'incidence de l'impôt salarial au niveau spécifique afin de tenir compte de ces différences. Une évaluation complète supposerait donc une analyse multisectorielle.

Deuxièmement, comme les augmentations de l'impôt salarial sont souvent affectées au financement de l'augmentation du coût des programmes de sécurité sociale, une analyse de l'incidence d'un budget équilibré, qui suppose que la valeur de l'augmentation de l'impôt est égale à la valeur de l'amélioration des prestations, pourrait bien s'avérer tout indiquée. Si les

prestations sont étroitement reliées à l'impôt salarial que paie un travailleur, il pourrait bien n'y avoir aucune incidence sur l'offre de main-d'œuvre. Par contre, si les prestations ne sont pas étroitement liées à l'assujettissement à l'impôt salarial, l'offre de main-d'œuvre sera touchée. L'impact sur l'offre de main-d'œuvre générale est indéterminé car certains travailleurs pourraient recevoir des prestations dont la valeur est supérieure à ce qu'ils paient en impôt alors que ce ne sera pas le cas d'autres travailleurs.

Troisièmement, les marchés du travail sans concurrence peuvent influencer sur les prévisions déduites du modèle. L'impôt salarial peut influencer les salaires revendiqués par les syndicats. Ainsi, même lorsque l'offre de main-d'œuvre est purement rigide, les travailleurs peuvent ne pas supporter toute la charge de l'impôt.

Enfin, l'analyse de l'équilibre général statique ne tient pas compte des impacts dynamiques de l'incidence de l'impôt salarial. En réalité, le marché ne s'adapte pas instantanément. Par conséquent, l'incidence de l'impôt salarial à court terme pourrait être très différente de l'incidence à long terme.

Les conclusions générales de Dahlby sont les suivantes : si les travailleurs peuvent supporter moins de 50 p. 100 de la charge d'impôt salarial des employeurs à court terme, dans l'immédiat, une fois que les prix sont adaptés à une offre de capital fixe, ils se trouvent à supporter au moins les deux tiers de tout l'impôt salarial. À très long terme, lorsque l'offre de capital est variable, Dahlby s'attend que pratiquement toute la charge de l'impôt salarial soit supportée par les travailleurs. Cette conclusion est particulièrement vraie dans une économie petite et ouverte comme celle du Canada.

### ***Hamermesh (Labor Demand)***

En entreprenant une enquête sur l'analyse empirique de la demande de main-d'œuvre, Hamermesh avait pour but d'apporter un équilibre intellectuel à la vaste étude de l'offre de main-d'œuvre faite dans la littérature<sup>37</sup>.

Des réductions ciblées des taux d'imposition salariale ont été, pour les gouvernements, un moyen important de stimuler la demande de main-d'œuvre. Si l'offre de main-d'œuvre est rigide (avec les convictions implicites que les changements de l'impôt salarial n'affectent pas les recettes, que les dépenses gouvernementales ne changent pas et que l'emploi est intégral), une augmentation de l'impôt salarial n'aura aucun effet sur l'emploi d'équilibre et entraînera simplement une réduction compensatoire du taux de salaire. Dans le cas opposé extrême où l'offre de main-d'œuvre est infiniment élastique, un changement des taux d'imposition salariale influera les niveaux d'emploi, mais non le taux de salaire d'équilibre. L'étude faite par Killingsworth en 1983 des ouvrages consacrés à l'offre de main-d'œuvre a donné lieu à des données probantes selon lesquelles l'offre de main-d'œuvre est complètement rigide dans le cas des travailleurs adultes, de sexe masculin, dans les pays industrialisés. Dans le cas d'autres travailleurs, l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pourrait être légèrement positive. Par conséquent, à long terme, la plupart de la charge due à une augmentation de l'impôt salarial est supportée par les travailleurs, sous forme de salaires plus bas. Cette conclusion est en accord

avec l'acquis et le fondé et la conviction assez répandue que l'emploi d'équilibre est indifférent aux changements des taux d'imposition salariale, à long terme.

Hamermesh a passé en revue certaines études empiriques consacrées à l'incidence de l'impôt salarial et a calculé la fraction implicite de l'impôt salarial qui est supportée par les travailleurs sous forme de salaires réduits. Les études passées en revue par Hamermesh sont énoncées au tableau 4, de même que les calculs faits par celui-ci des valeurs de la fourchette de l'impôt transféré aux travailleurs. Avec une valeur de un, l'impôt salarial est entièrement transféré aux travailleurs. Avec une valeur de zéro, il n'y a aucune répercussion de l'impôt. Les modèles basés sur la demande de main-d'œuvre qui sont dérivés de données transversales impliquent une répercussion en arrière complète des augmentations de l'impôt salarial. Toutefois, l'analyse des séries chronologiques fait ressortir des gammes de valeurs très divergentes dont aucune n'implique une répercussion complète.

Les estimations dérivées des études qui sont mentionnées à la partie inférieure du tableau 4 tiennent compte des effets de l'impôt salarial sur les salaires et l'emploi d'équilibre ainsi que sur la demande de main-d'œuvre. Ces estimations varient également à l'extrême et aucun paramètre commun ne ressort. Par conséquent, l'étude faite par Hamermesh de la littérature empirique l'a amené à avancer qu'en raison de l'absence de consensus concernant l'incidence de l'impôt salarial et de son impact à long terme sur l'emploi, il est impossible de tirer des conclusions solides. Hamermesh maintient donc que les économistes doivent choisir entre les estimations solides de l'élasticité de l'offre et de la demande qui découlent du modèle théorique ou les conclusions moins nettes tirées des données empiriques. Hamermesh, pour sa part, a opté pour le modèle théorique et a conclu que même si un déséquilibre est très certainement présent à court terme, à long terme, la plupart des chocs secouant le marché du travail se dissipent. Il est donc peu probable qu'un impôt salarial provoque, à long terme, un déclin de l'emploi.

**Tableau 4.**  
**Études sur l'incidence de l'impôt salarial**

Étude	Description	Fraction de l'impôt transférée aux travailleurs
<i>Études basées sur les rapports de demande ou de production</i>		

Brittain 1972	Modèle de «l'élasticité de substitution constante», fabrication, 1957-1959; 64 pays	[1,15, 1,71]
Vroman 1974a	Modèle de «l'élasticité de substitution constante», toute l'économie, 1958- 1967; 19 pays membres de l'OCDE	[0,93, 1,40]
OCDE 1990	Modèle de «l'élasticité de substitution constante», 1974, 1986; 16 pays membres de l'OCDE	[0,95, 1,13]
Leuthold 1975	Productivité marginale, secteur privé non agricole, données trimestrielles, 1948-1965	[-0,08, -0,02]
Beach et Balfour 1983	Productivité marginale, fabrication, données trimestrielles, 1956-1978; Royaume-uni	[0,53,0,60]

Études basées sur des équations de forme réduite des salaires		
Weitenberg 1969	Changements du taux de salaire, données annuelles, 1950-1966; Pays-Bas	0,80
Gordon 1972	Changements des gains horaires, données trimestrielles, 1954-1970	0
Vroman 1974b	Changements des gains horaires, fabrication, données trimestrielles, 1956-1969	[0,46, 0,76]
Neubig 1981	Changements des salaires, travailleurs individuels de sexe masculin, 1967-1978	[0,23, 0,32]
Holmlund 1983	Gains horaires, hommes, mines et fabrication, données annuelles, 1951-1979; Suède	0,35
Dye 1985	Changements de rémunération, secteur privé non agricole, données trimestrielles, 1954-1977	[0,60, 1,28]
Ando, Modigliani et Rasche 1972	Changements de rémunération, secteur privé non agricole, données trimestrielles, 1954-1969	-0,44
Hamermesh 1979a	Niveaux de gains horaires, hommes blancs individuels, 1967-1973	[0, 0,36]
OCDE 1990	Changements du salaire par produit réel, données annuelles, 1955-1986; moyenne de 16 pays membres de l'OCDE	0,38
Cerasani 1990	Modèle informatique d'équilibre général, milieu des années 1980; Australie	0,67

Source : D'après Daniel Hamermesh, *Labor Demand*, 1993, p. 170.

Hamermesh a également étudié les ouvrages parus du point de vue de la rapidité de l'adaptation de la demande de main-d'œuvre, en s'attardant sur les études qui portaient spécifiquement sur la vitesse d'adaptation de la demande de main-d'œuvre, mais sans tenir compte de la dynamique de la demande pour d'autres entrées. Les études basées sur des données annuelles sont énumérées au tableau 5 tandis qu'aux tableaux 6 et 7 sont citées les études basées sur des données trimestrielles et mensuelles, respectivement. Les recherches empiriques basées sur des données annuelles révèlent que la période d'adaptation est relativement longue comparativement au cycle conjoncturel typique des économies industrialisées. Le décalage moyen est de 5,5 trimestres. En revanche, les études basées sur des données trimestrielles ont révélé que l'adaptation est beaucoup plus rapide, soit en moyenne 1,4 trimestre.

**Tableau 5.**  
**Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande de main-d' uvre**  
**d'après des données annuelles**

Étude	Description	Décalage moyen (en trimestres)
Brown et de Cani 1963	Secteur privé non agricole, heures-travailleur, 1933-1958	10,2
David et van de Klundert 1965	Secteur privé, heures-travailleur, 1899-1960	8,5
Smyth et Ireland 1967	Industries à deux chiffres, emploi, 1945-1963; Australie	2,0
Coen et Hickman 1970	Secteur privé, heures-travailleur, 1924-1940, 1949- 1965	1,8
Lucas et Rapping 1970	Données globales production-heures-travailleur, 1930-1965	5,1
Morrison et Berndt 1981	Fabrication, 1952-1971	1,9
Merrilees 1982	Données globales, 1957-1978; Canada	4,6
Pencavel et Holmlund 1988	Cols bleus, fabrication et mines, 1950-1983; Suède	3,2
Boyer 1990	Données d'ensemble, 1962-1990	4,2
McKinnon 1962	Industries de fabrication à deux chiffres de la CTI, 1947-1958	1,7
Freeman 1975	Universitaires, 1920-1970	5,8
Stapleton 1989	Économistes Ph.D., 1960-1985	9,64
Brown et Ashenfelter 1986	Typographes, emploi évalué, 1948-1965	(2,5, 3,0)
Jones et Pliskin 1989	Entreprises d'impression et de fabrication de chaussures et de vêtements, emploi, dans certaines à compter du XIX <sup>e</sup> siècle; Royaume-Uni	26,3
Schaafsma 1978	Fabrication, emploi, 1949-1972; Canada	12,5
Layard et Nickell 1986	Données d'ensemble, Royaume-Uni; 1954-1983	3,2

Étude	Description	Décalage moyen (en trimestres)
Andrews 1987	Données d'ensemble, Royaume-Uni; 1950-1979	1,75, cycles
Pencavel 1989	Données d'ensemble, 1953-1979; Royaume-Uni	1,6
Bean et Turnbull 1988	Mines de charbon, 1967-1983; Royaume-Uni	(10,1, 12,0)
Card 1990c	Contrats syndicaux, emploi, 1968-1983; Canada	explosif
Wadhvani et Wall 1990	Emploi des entreprises de fabrication, 1974-1982; Royaume-Uni	2,6
Epstein et Denny 1983	Fabrication, 1947-1976	<u>Salaire de production</u> 3,0 < 0
Pindyck et Rotemberg 1983	Fabrication, 1948-1971	court
Morrison 1986	Fabrication, 1949-1980	déviaton, ou très court
de Regt 1988	Fabrication, emploi, 1954-1982; Pays-Bas	3,3
Faini et Schiantarelli 1985a	Cinq industries à deux chiffres, emploi, 1970-1979; sud de l'Italie	6,0

Source : D'après Daniel Hamermesh, *Labor Demand*, 1993, pp. 254-255.

**Tableau 6.**  
**Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande de main-d' uvre**  
**d'après des données trimestrielles**

Études	Description	Décalage moyen (en trimestres)
Dhrymes 1969	Secteur privé, heures totales, 1948-1960	1,0
Chow et Moore 1972	Secteur privé, heures-travailleur, 1948-1967	1,3
Clark et Freeman 1980	Fabrication, travailleurs à la production, 1950-1976 Emploi : Heures-travailleur :	1,1 0,6
Kollreuter 1980	Fabrication, heures-travailleur, 1971-1977; Allemagne de l'Ouest	1,5
Rudebusch 1986	Entreprises non agricoles, heures-travailleur, 1952-1981	1,9
Faini et Schiantarelli 1985b	Données d'ensemble, 1970-1980; Italie Emploi : Heures :	0,8 1,2
Nadiri 1968	Fabrication, 1947-1964 Emploi : Heures-travailleur :	0,3 0,3
Black et Kelejjan 1970	Secteur privé non agricole, heures-travailleur, 1948-1965	<1
Franz et König 1986	Fabrication, 1964-1983; Allemagne de l'Ouest	1,5
Beach et Balfour 1983	Fabrication, ouvriers, heures-travailleur, 1956-1978; Royaume-Uni	(1,1, 1,4)
Symons 1985	Fabrication, emploi, 1961-1976; Royaume-Uni	2,4
Layard et Nickell 1986	Données d'ensemble, 1957-1983; Royaume-Uni	18
Wadhvani 1987	Fabrication, emploi, 1962-1981; Royaume-Uni	4,2
Nickell et Symons 1990	Fabrication, emploi, 1962-1984	>3
Hall, Henry et Pemberton 1990	Données d'ensemble, emploi, 1966-1988; Royaume-Uni	4,6
Card 1986	Sept lignes aériennes, emploi des ouvriers à l'entretien, 1969-1976	0,8



Études	Description	Décalage moyen (en trimestres)
Sargent 1978	Emploi non agricole, 1948-1972	11,2
Kennan 1979	Fabrication, 1947-1969 Durables : Non-durables :	3,0 1,9
Nickell 1984	Fabrication, 1958-1974; Royaume-Uni	1,4
Kokkelenberg et Bischoff 1986	Fabrication, heures des travailleurs à la production, 1959-1977	déviaton immédiate
Kuh 1965	Fabrication, emploi, 1948-1960	0,8
Soligo 1966	Secteur privé, emploi, 1947-1961	1,0
McCarthy 1972	Fabrication et mines, 1953-1970 Emploi : Heures-travailleur :	2,0 0,8
Taylor, Turnovsky et Wilson 1972	Fabrication, 1949-1969 Heures normales : Heures-travailleur à la production :	0,9 0,6
Hazledine 1974	Industries de fabrication à deux chiffres, 1964-1970; Nouvelle-Zélande	1,4
Ball et St. Cyr 1966	Industries, emploi, 1955-1964; Royaume-Uni	2,7
Hazledine 1978	Industries de fabrication à deux chiffres, 1964-1973; Royaume-Uni Emploi : Heures :	2,2 2,5
Chang 1983	Industrie automobile du Michigan, 1962-1979 Emploi : Heures :	7,1 0,9
Anderson 1992	Entreprises de détail, emploi, six états, 1978-1984	0,5
Fair 1985	Fabrication, 1952-1982 Emploi : Heures :	4,6 2,1
Wren-Lewis 1986	Fabrication, emploi, 1963-1983, Royaume-Uni; attentes extérieures quant au rendement	4,0

Source : D'après Daniel Hamermesh, *Labor Demand*, 1993, pp. 254-255; p. 257-259.

**Tableau 7.**  
**Estimations de la vitesse d'adaptation de la demande**  
**de main-d'œuvre d'après des données mensuelles**

Étude	Description	Décalage moyen (en trimestres)
Liu et Hwa 1974	Secteur privé, heures-travailleur, 1961-1971	0,4
Bernanke 1986	Petites industries de fabrication, emploi, travailleurs à la production, 1923-1939	0,5
Brunello 1989	Fabrication, 1973-1986; Japon Emploi : Heures-travailleur :	0,5 Déviation immédiate
Kennan 1988	Fabrication, production, heures-travailleur, 1948-1971	3,4
Miller 1971	Travailleurs à la production, petites industries, 1947-1966 Emploi: Heures-travailleur :	0,4 0,4
Fair 1969	Industries de fabrication à trois et quatre chiffres, emploi, travailleurs à la production, principalement 1947-1965	2,1
Sims 1974	Fabrication, 1950-1971 Emploi: Heures-travailleur :	1,4 0,4
Topel 1982	Industries de fabrication à deux chiffres, 1958-1975 Emploi: Heures-travailleur :	1,4 0,4

Source : D'après Daniel Hamermesh, *Labor Demand*, 1993, p. 262.

Dans le cas des études basées sur des données annuelles et trimestrielles, les gammes de valeur des paramètres étaient très diverses. Quand les données utilisées dans le cadre de l'étude étaient mensuelles, la période d'adaptation s'avérait beaucoup plus courte. L'adaptation était presque complétée au bout de six mois et le décalage moyen était de 1,2 trimestre. En dépit du nombre limité d'études basées sur des données mensuelles, les gammes de valeur des paramètres étaient assez proches, ce qui a amené Hamermesh à conclure que d'autres études basées sur des données mensuelles seraient utiles pour compléter les connaissances sur la vitesse de l'adaptation de la demande de main-d'œuvre. Hamermesh a reconnu que pratiquement toutes les données recueillies indiquent que l'emploi réagit plus rapidement en Amérique du Nord aux chocs qui secouent la production ou les coûts. Il avance que ce fait est sans doute attribuable à des lois moins restrictives et aux pénalités prévues en cas de renvoi rapide de travailleurs ainsi qu'à un niveau de syndicalisation moins élevé. Par contre, cette explication semble mieux décrire le contexte américain que la situation au Canada. En réalité, les études canadiennes dont

Hamermesh a tenu compte dans son enquête révèlent des décalages d'adaptation qui sont plus proches de ceux mis en évidence par les études faites en Europe. De surcroît, Hamermesh a constaté que l'adaptation de la demande de main-d'œuvre est plus lente parmi les travailleurs plus qualifiés et qu'elle est la plus lente dans les professions les plus spécialisées.

### ***L'étude de l'OCDE sur l'emploi, \*Taxation, Employment and Unemployment\****

Les chapitres 3 et 4 de *Taxation, Employment and Unemployment* incluent une étude documentaire de l'incidence de l'impôt sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Les réactions de l'offre de main-d'œuvre à l'impôt sont analysées selon les élasticités de l'offre de main-d'œuvre. Il n'y a pas d'élasticité de l'offre de main-d'œuvre unique qui soit représentative car différentes personnes réagissent différemment aux changements apportés aux régimes d'imposition. L'intensité des réactions de l'offre de main-d'œuvre est donc sujet de controverse parmi les économistes empiristes. L'enquête menée par l'OCDE a porté sur les réactions de l'offre de main-d'œuvre du point de vue des heures de travail et de la décision de participer ou non au marché du travail. Au chapitre des heures de travail, les réactions des hommes dans la force de l'âge ont été jugées comme négligeables, voire même négatives, car ce segment de la population active a tendance à être employé dans des professions dans lesquelles les heures de travail sont fixées à l'avance. Les femmes qui sont employées à plein temps affichent des réactions comportementales comparables. L'élasticité de l'offre de main-d'œuvre s'est avérée la plus forte, soit environ 0,5, parmi les femmes mariées.

Quant aux études sur la demande de main-d'œuvre, l'enquête a visé les modèles de négociation des salaires. D'après les études empiriques passées en revue<sup>38</sup>, l'étude sur l'emploi a abouti à la conclusion que, dans une grande mesure, il existe une quantité importante de données qui appuient la théorie selon laquelle les impôts imposés aux travailleurs exercent une pression accrue au niveau des salaires et provoquent par conséquent une augmentation du chômage à court terme. En revanche, il n'est pas certain que tous les impôts imposés à la main-d'œuvre affectent l'emploi de la même façon. Toutefois, l'étude sur l'emploi a révélé que l'impôt salarial des employeurs a habituellement une incidence plus grande que les autres impôts. Il n'a jamais été montré que l'impôt salarial des employeurs a une incidence moindre que les autres impôts.

Si l'étude documentaire faite dans le cadre de l'étude sur l'emploi a indiqué que les effets à court terme sur le chômage se font habituellement sentir moins d'une année, elle a néanmoins fait ressortir l'idée que les effets à court terme sur le chômage peuvent devenir des effets à long terme, notion qu'avait également avancé Dahlby. Il est fait mention «d'hystérèse» dans l'étude sur l'emploi, c'est-à-dire la perte de compétences faute d'utilisation. Ce phénomène peut être à l'origine de chômage à long terme, même quand les causes originales du chômage disparaissent. Il n'est généralement pas question «d'hystérèse» dans les études empiriques qui tentent d'évaluer l'incidence sur l'emploi de l'impôt salarial.



## **PARTIE 4 : REVUE DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES RÉCENTES**

La persistance du chômage structurel qui a sévi dans les pays industrialisés dans les années 1990 a fait l'objet de plusieurs études, au cours des dernières années, sur la question de l'impôt salarial et de son incidence sur le chômage. Si les recherches en la matière demeurent relativement rares, elles se multiplient néanmoins.

Un examen complet de tous les aspects de l'emploi, y compris l'incidence de l'impôt salarial sur la création d'emplois, a été commandé par les pays membres de l'OCDE en 1992. L'étude de l'OCDE sur l'emploi est plus qu'une étude ponctuelle, mais bien un examen visant à évaluer les stratégies destinées à augmenter les niveaux d'emploi dans les pays membres. Sa fonction de contrôle est perpétuelle.

Les problèmes de chômage comparativement graves du Canada, parmi les nations industrialisées, ont également donné lieu à des études sur l'impôt salarial de portée nationale. Les études empiriques de Beach, Lin et Picot (1995) et de Di Matteo et Shannon (1995) constituent des évaluations spécifiques des effets sur l'emploi de l'impôt salarial au Canada, sur les niveaux d'emploi. D'autres études de Wilton et Prescott (1993), de Parker (1995) et de Cozier et Mang (1993) ont porté sur des questions fiscales ou économiques plus générales, mais avec des éléments particuliers consacrés à l'analyse de la fiscalité salariale.

### ***L'étude de l'OCDE sur l'emploi***

En réaction aux problèmes de chômage chronique qui sévissaient dans ses pays membres, l'OCDE a entrepris une analyse complète de l'emploi en 1992.

La première étape de l'étude de l'OCDE sur l'emploi a abouti à la parution, en 1994, d'un rapport en deux volumes intitulé *Evidence and Explanations*. La partie I de *Evidence and Explanations*, intitulée *Labour Market Trends and the Underlying Forces of Change*, était consacrée aux tendances du marché du travail et aux forces de changement sous-jacentes, tandis que la partie II, intitulée *The Adjustment Potential of the Labour Market*, était consacrée à la capacité d'adaptation du marché du travail. Cette première recherche a été suivie, en 1995, par une évaluation des progrès des pays membres au chapitre de la mise en œuvre des recommandations formulées dans *Evidence and Explanations*. Cette étape de l'étude a donné lieu à deux ouvrages distincts, *Investment, Productivity and Employment* et *Taxation, Employment and Unemployment*. De plus, plusieurs documents de travail consacrés à des questions plus spécifiques touchant l'emploi ont été commandés dans le cadre de l'Étude sur l'emploi.

La fiscalité, dans ses grandes lignes, est abordée dans la deuxième section de *Evidence and Explanations* et de nouveau dans le volume intitulé *Taxation, Employment and Unemployment*. Le commentaire qui suit consiste en une synthèse des conclusions et des recommandations présentées dans ces documents, en ce qu'elles ont trait à la fiscalité salariale.

Comme l'avait fait Hamermesh (1993), l'étude de l'OCDE sur l'emploi insiste sur l'importance de reconnaître qu'il n'existe pas de données empiriques mettant en évidence un lien

simple entre la charge fiscale de la main-d'œuvre et le chômage. Si l'Étude de l'OCDE sur l'emploi reconnaît que l'impôt peut influencer sur le niveau d'emploi et sur les fluctuations afférentes, elle reconnaît également la difficulté d'analyser indépendamment les effets de l'impôt. D'autres facteurs, comme l'utilisation des recettes fiscales et son incidence connexe sur la demande globale, influent également sur l'emploi. En fait, l'Étude donne même à penser que dans les pays du Nord où l'impôt est élevé, les niveaux de chômage ont traditionnellement été bas alors qu'en Australie, pays où le niveau d'imposition est relativement faible, le chômage est élevé<sup>39</sup>.

*Taxation, Employment and Unemployment* porte précisément sur les liens entre l'impôt et le chômage; le document contient des chapitres distincts sur l'incidence de l'impôt sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. Comme il est généralement reconnu que l'offre de main-d'œuvre, particulièrement dans une économie petite et ouverte, est relativement <sup>40</sup>, cette section est consacrée aux résultats qui ont trait à la demande de main-d'œuvre.

Trois grands thèmes associés à l'imposition de la main-d'œuvre se sont dégagés de l'analyse faite dans le cadre de l'étude sur l'emploi. D'abord, les charges fiscales générales imposées aux travailleurs, par exemple l'impôt personnel sur le revenu, l'impôt salarial et les taxes de consommation, ont augmenté depuis 1978. En dépit de la tendance générale à la baisse de l'impôt personnel sur le revenu, les augmentations de l'impôt salarial et des taxes de consommation ont largement compensé la réduction de l'impôt personnel. Deuxièmement, dans certains pays, pratiquement la moitié du coût d'employer un travailleur à la production moyen est attribuable à l'impôt. Au Canada, cette proportion dépasse le quart. Troisièmement, les réformes fiscales des années 1980 ont modifié la répartition de la charge fiscale. Dans bien des pays, le taux marginal d'impôt et le taux d'impôt moyen imposés aux travailleurs à faible revenu a en fait augmenté. Au Canada, bien que les taux d'imposition moyens aient augmenté pour tous les travailleurs, l'augmentation a été plus forte parmi les travailleurs les plus faiblement rémunérés. En revanche, les taux marginaux d'imposition ont augmenté parmi les travailleurs à faible revenu, mais ont diminué pour les travailleurs à revenu élevé. La multiplication des taxes de consommation, qui sont régressives ou, à tout le moins, moins progressives que les impôts sur le revenu, a exacerbé la charge fiscale relative des ménages à faible revenu.

L'analyse de l'OCDE a révélé qu'en dépit des réformes fiscales des années 1980, qui visaient à réduire la charge fiscale, la grandeur de la différence fiscale totale a en réalité augmenté dans plusieurs pays, y compris le Canada, entre 1978 et 1992. Au Canada, la moyenne de l'impôt sur le revenu et de l'impôt salarial des employés a augmenté de sept à huit points de pourcentage depuis 1978, pour une vaste gamme de niveaux de revenu et de types de famille<sup>41</sup>. De surcroît, le niveau d'impôt salarial des employeurs a augmenté dans plusieurs pays, dont le Canada. Le recours accru à l'impôt salarial a probablement augmenté la différence fiscale d'autant plus pour les personnes à faible revenu, à cause de l'effet des plafonds. Par conséquent, l'Étude sur l'emploi a abouti à la conclusion que le régime fiscal est plus lourd aujourd'hui pour les personnes qui gagnent un faible revenu, autant dans l'absolu que relativement, par rapport aux années 1970. Le chômage est bien entendu concentré parmi les travailleurs les moins spécialisés qui, potentiellement, gagnent un revenu plus faible<sup>42</sup>.

### **Recherche empirique**

Deux approches ont été utilisées dans le cadre de l'étude sur l'emploi pour dégager le lien entre l'impôt, les salaires et le chômage : des comparaisons entre pays et des études de séries chronologiques dans un pays.

Il ne s'est pas dégagé, des comparaisons entre pays, de corrélation forte entre l'impôt et le chômage. Par contre, lorsque l'on compare la part des salaires du coût total de la main-d'œuvre au taux de cotisation des employeurs au titre de la sécurité sociale, le rapport est manifestement négatif. Deux interprétations sont possibles : les salaires baissent à mesure que les cotisations des employeurs augmentent (autrement dit, la main-d'œuvre supporte la charge fiscale) ou le montant total de la main-d'œuvre employée diminue à mesure que les cotisations de l'employeur augmentent (c'est-à-dire que l'impôt salarial fait obstacle à la création d'emplois). La corrélation de ce rapport n'est pas très forte, fort probablement en raison du décalage associé aux adaptations<sup>43</sup>.

Les études de séries chronologiques ont révélé que la résistance aux coupures salariales après l'entrée en vigueur d'augmentations de l'impôt peut être forte dans plusieurs pays membres de l'OCDE. En dépit d'un consensus général, dans les ouvrages consultés, à l'effet que des impôts élevés augmentent le coût de la main-d'œuvre, les données sont peu claires quant à l'importance de l'augmentation, à son incidence sur l'emploi, à la longueur du décalage dû à la période d'adaptation et au fait de savoir si l'incidence est symétrique selon qu'elle est attribuable à une hausse des cotisations des employeurs, à une hausse des cotisations des employés ou à une hausse des taxes de consommation.

L'étude de l'OCDE sur l'emploi a révélé que différentes études donnent des résultats différents, même en ce qui a trait à la recherche faite dans un même pays, concernant l'incidence de l'impôt sur les salaires et le chômage. Il s'est donc avéré impossible de tirer de conséquences concluantes, sur le plan des politiques, à partir des données empiriques. Un facteur limitant dans bon nombre des études empiriques est le fait qu'un seul indicateur substitutif est employé pour représenter les effets du régime fiscal. Comme on le fait valoir dans l'Étude sur l'emploi, le taux marginal d'imposition et le taux d'imposition moyen peuvent avoir des effets différentes. Les augmentations de l'impôt moyen peuvent être à l'origine d'une pression de poussée des salaires alors que les augmentations de l'impôt marginal peuvent augmenter le coût du chômage associé à l'atteinte d'un revenu net supérieur et peuvent, dès lors, influencer sur les stratégies de négociation collective.

Une étude propre a été commandée dans le cadre de l'étude de l'OCDE sur l'emploi; elle était consacrée à l'incidence du taux marginal d'impôt et du taux d'impôt moyen sur le coût de la main-d'œuvre<sup>44</sup>. Comme les hausses des niveaux de chômage dans les pays membres de l'OCDE ont généralement été parallèles aux augmentations touchant le l'écart des prix, l'objectif premier de l'étude était de passer en revue les effets à long terme des changements touchant le triangle des prix, y compris divers taux d'imposition, sur l'emploi. Le triangle des prix est constitué de l'impôt salarial des employeurs et des employés, des taxes de consommation et d'accise, de l'impôt sur le revenu et du prix relatif à l'importation. S'il s'avère que le triangle des prix a une

incidence à long terme sur les niveaux d'emploi, l'existence de la résistance de salaire net est dès lors affirmée et une croissance du triangle signifie aussi une hausse du chômage.

Tyrvainen a jugé qu'il existait au Canada une forte résistance de salaire aux changements dans le triangle des prix et, par conséquent, les coûts de la main-d'œuvre associés aux augmentations du triangle des prix sont aussi plus fortes. En fait, il n'a pu rejeter l'hypothèse de la compensation complète des salaires à long terme au Canada. Toutefois, la conclusion la plus intéressante de Tyrvainen est que l'incidence défavorable de la résistance du salaire réel au Canada n'est pas due à l'impôt, mais à la hausse du prix relatif à l'importation.

***\*The Employer Payroll Tax in Canada and its Effects on the Demand for Labour+ de Charles Beach, Zhengxi Lin et Garnett Picot***

Ce document contient des données et des preuves nouvelles au sujet du degré de répercussion de l'impôt salarial au Canada et de ses conséquences sur la demande de main-d'œuvre. L'analyse porte sur les réactions d'élasticité de la demande de main-d'œuvre au Canada, sans s'intéresser à l'offre de main-d'œuvre.

Le modèle utilisé par Beach, Lin et Picot était fondé sur des données réunies par Statistique Canada sur les versements d'impôt faits par les employeurs de 1961 à 1993. L'impôt salarial a été analysé à l'échelon provincial en raison de la variation des versements d'une province à l'autre. Étaient inclus dans les versements d'impôt des employeurs diverses charges salariales provinciales comme les versements aux régimes d'indemnisation des accidentés du travail et de l'assurance-santé, les cotisations à des régimes de retraite privés et les cotisations versées au titre du programme fédéral de l'assurance-chômage, du RRQ et du RPC. Comme les taux d'impôt légiférés ne peuvent être comparés parce que la base varie selon les différentes charges salariales, des taux effectifs ont été utilisés. Pour calculer ces taux, les recettes fiscales totales des employeurs ont été divisées par le total des salaires et traitements.

Beach, Lin et Picot ont estimé une demande de fonction de main-d'œuvre pour l'emploi des travailleurs et l'ont appliquée à des données totalisées pour toutes les provinces et en séries chronologiques. Les niveaux d'emploi annuel moyen par province ont servi de variable dépendante et des analyses de régression ont été exécutées pour la période allant de 1966 à 1993, pour les 10 provinces.

Selon les grandes conclusions de cette analyse, on estime que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre à long terme se situe à environ -0,3 et qu'il se produit une tendance à la baisse importante de la demande de main-d'œuvre en réaction à la hausse de l'impôt salarial. Beach, Lin et Picot ont reconnu, cependant, que seulement une autre analyse empirique canadienne sur la répercussion de l'impôt salarial avait été faite au moment où ils ont fait leur propre analyse, en l'occurrence l'étude de Wilton et Prescott (1993) (passée en revue plus loin), et qu'elle avait donné des résultats contraires. De surcroît, la variance de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre, signalée dans tous les ouvrages, a été soulignée par les auteurs.

Compte tenu des résultats partagés qu'a donné l'analyse empirique, il s'avère difficile de tirer une conclusion définitive sur l'incidence de l'impôt salarial des employeurs sur le marché du



travail. Par contre, Beach, Lin et Picot ont fait valoir que certaines conséquences qualitatives pouvaient être déduites. D'abord, les élasticités de l'offre de main-d'œuvre, dans le cas des hommes, sont typiquement plutôt rigides. Par conséquent, un impôt salarial est beaucoup plus susceptible de réduire les salaires et non l'emploi et, donc, de ne pas influencer sur l'emploi à long terme. En revanche, l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour les femmes, et particulièrement pour les femmes mariées qui ont des enfants, est plus forte et c'est pour cette raison que les effets de l'impôt salarial des employeurs sont susceptibles d'être partagés entre des salaires plus bas et un chômage accru. Beach, Lin et Picot soulignent le fait que le déclin du salaire réel pour les hommes au Canada depuis les années 1980 concorde avec les faibles élasticités prévues des salaires des hommes.

Deuxièmement, la répercussion de l'impôt peut être influencée par les prestations perçues comme étant associées à un type particulier d'impôt salarial. Par exemple, parce qu'une prestation est associée aux cotisations versées au titre de l'assurance-chômage, on pourrait s'attendre que les augmentations des taux de cotisation à l'assurance-chômage aient une incidence plus forte au niveau de la perte de salaires et des conséquences moindres sur le plan du déclin de l'emploi que les augmentations des cotisations liées à des prestations qui sont accordées peu importe si le prestataire travaille ou non, comme les programmes de santé ou l'enseignement. De même, parce que le versement des prestations est très éloigné dans l'avenir pour la plupart des travailleurs, les augmentations des cotisations versées au RRQ et au RPC auraient tendance à avoir des conséquences plus lourdes sur l'emploi que les augmentations des cotisations au titre de l'assurance-chômage.

Troisièmement, l'harmonisation de l'économie mondiale pourrait donner lieu à une élasticité accrue des prix, ce qui aurait pour effet d'assouplir l'élasticité de la demande de main-d'œuvre. Dans le cas de l'offre de main-d'œuvre qui n'est pas purement rigide, la tendance à la baisse de la demande de main-d'œuvre, due à une augmentation de l'impôt salarial, entraînerait de lourdes pertes sur le plan des salaires et de l'emploi, du moins à court terme.

Quatrièmement, les plafonds de cotisations à l'assurance-chômage et au RRQ et RPC exacerbent les iniquités salariales au sein du marché. On s'attendrait que le revenu des travailleurs qui gagnent un revenu élevé soit relativement intouché par d'éventuelles augmentations de l'impôt salarial parce que le coût marginal d'une augmentation de l'impôt salarial est nul quand les revenus excèdent les plafonds. Cependant, les travailleurs qui gagnent un revenu inférieur aux plafonds risquent de faire l'objet de pertes au niveau des salaires ou de l'emploi, voire des deux, en cas d'augmentations de l'impôt salarial des employeurs. Beach, Lin et Picot ont jugé que cette tendance à l'iniquité croissante du revenu était conforme à l'évolution du revenu des hommes canadiens depuis le début des années 1980 ainsi qu'à celle du revenu des femmes canadiennes depuis la fin des années 1980.

***\*Payroll Taxation in Canada: Evidence and Policy Implications+ de Livio Di Matteo et Michael Shannon***

Dans le cours de l'étude qu'ils ont faite, Di Matteo et Shannon se sont intéressés à l'incidence du taux marginal d'imposition salariale et du taux d'imposition salariale moyen sur les niveaux de salaire et d'emploi. Le tableau 8 illustre l'incidence d'une augmentation de 1 p. 100

des taux marginaux d'imposition salariale, compte tenu de diverses estimations de l'élasticité de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Au tableau 9 sont présentés les effets à long terme estimés d'une augmentation de 1 p. 100 du taux d'imposition salariale moyen. La partie supérieure du tableau correspond à l'incidence d'une augmentation de l'impôt salarial selon le modèle conçu par Bean, Layard et Nickell (1986). La partie inférieure du tableau illustre les conséquences déduites par Di Matteo et Shannon, à partir de leurs propres données. Les estimations provenant du modèle de Bean, Layard et Nickell indiquent qu'une augmentation de 1 p. 100 de l'impôt salarial provoque une augmentation de 0,5 p. 100 du coût du salaire réel et un recul de l'emploi de 0,2 p. 100. D'après leurs propres estimations, Di Matteo et Shannon ont conclu qu'une augmentation de 1 p. 100 des taux d'imposition salariale moyens entraînerait une augmentation de 0,56 p. 100 du coût salarial et un déclin de 0,32 p. 100 de l'emploi. Concrètement, cela équivaut à 40 600 emplois perdus.

**Tableau 8.**  
**Estimations des effets à long terme d'une augmentation de 1 p. 100 du**  
**taux marginal d'imposition salariale**  
(Divers scénarios quant à l'offre et à la demande de main-d'œuvre)

	I	II	III	IV	V	VI	VII
<b>Hypothèse visant l'élasticité</b>							
Offre de main-d'œuvre	0	0,15	0,15	0,15	0,50	0,50	0,50
Demande de main-d'œuvre	tous	-0,15	-0,30	-2,50	-0,15	-0,30	-2,50
<b>Effets d'une augmentation de 1 p. 100 du taux marginal d'imposition salariale</b>							
Part des coûts salariaux par employeur	0	0,50	0,33	0,06	0,77	0,63	0,17
Part des salaires des travailleurs	-1	-0,50	-0,67	-0,94	-0,23	-0,37	-0,83
Emploi	0	-0,08	-0,10	-0,14	-0,12	-0,19	-0,42
Perte d'emploi (en milliers)	0	9,50	12,70	18,20	14,60	23,90	53,00

Source : D'après Di Matteo et Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 19.

**Tableau 9.**  
**Estimations des effets à long terme d'une augmentation**  
**de 1 p. 100 du taux d'imposition salariale moyen**

**Bean, Layard et Nickell**

Coût salarial	0,5
Employment	-0,2
Emplois perdus (en milliers)	25,4

**Di Matteo et Shannon**

Coût salarial	0,56
Emploi	-0,32
Emplois perdus (en milliers)	40,6

Source : D'après Di Matteo et Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 20.

Di Matteo et Shannon ont reconnu qu'il existe une vaste gamme d'estimations empiriques des élasticités de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et, par voie de conséquence, de l'ampleur des pertes d'emploi associées aux augmentations de l'impôt salarial. Par contre, les données qu'ils ont réunies cadrent avec le point de vue selon lequel les augmentations de l'impôt salarial réduisent l'emploi. Ils affirment que la tendance fermement à la hausse du chômage depuis les années 1960, avec l'augmentation en parallèle coïncidente de l'impôt salarial, n'est vraisemblablement pas une coïncidence.

***\*The Effects of Tax Increases on Wage and Labour Costs+ de David Wilton et David Prescott***

L'étude de Wilton et Prescott consiste en une analyse du déclin de la position concurrentielle du Canada par rapport aux États-Unis durant les années 1980. Le Conseil économique du Canada (CEC) estime que l'écart entre les coûts de fabrication dans les deux pays a augmenté de 2 p. 100 en 1980 à 40 p. 100 en 1990. Selon les calculs du CEC, la croissance de la rémunération de la main-d'œuvre canadienne représente environ 60 p. 100 de l'écart tandis que la croissance plus faible du rendement au Canada est à l'origine des 40 p. 100 restants de l'écart. De la portion à laquelle est attribué l'élargissement de l'écart, le CEC estime qu'environ 66 p. 100 ont été causés par l'inflation considérablement plus forte au Canada et que 30 p. 100 sont attribuables à la croissance modeste des salaires au Canada combinée à un déclin important des salaires réels aux États-Unis. Les 3 p. 100 restants ont été imputés à l'augmentation de l'impôt salarial au Canada.

Wilton et Prescott ont analysé l'incidence et les conséquences sur les salaires de l'impôt personnel sur le revenu, y compris les cotisations retenues à la source des employés au titre de programmes fédéraux (p. ex. l'assurance-chômage et les cotisations au RRQ et au RPC), les taxes

de vente et l'impôt salarial des employeurs au titre de l'assurance-chômage, du RRQ et du RPC et de l'indemnisation des accidentés du travail. Le présent document rend compte des conclusions de cette analyse en ce qui a trait à l'impôt salarial perçu des employeurs.

L'étude faite par Wilton et Prescott avait pour objectif d'évaluer le degré de répercussion de l'impôt entre la main-d'œuvre et les entreprises, c'est-à-dire la capacité de la main-d'œuvre de négocier des traitements et salaires plus élevés à cause de l'augmentation de l'impôt ainsi que la capacité des entreprises de négocier des taux de traitement plus bas quand les impôts payés par les employeurs augmentent. Pour estimer la valeur de la part de l'augmentation du taux d'imposition qui est absorbée par la main-d'œuvre, les chercheurs ont effectué, d'une part, une analyse économétrique de 2 529 ententes salariales signées dans le secteur privé entre 1979 et 1992 et, d'autre part, une analyse distincte de 867 ententes salariales dans lesquelles était prévue une clause d'indemnité de vie chère.

L'étude économétrique faite par Wilton et Prescott a révélé que, dans le cas des ententes dans lesquelles n'était pas prévue une clause d'indemnité de vie chère, le coefficient de la part de la charge fiscale salariale de l'employeur qui est transférée aux employés est en fait négatif. Ce résultat signifie qu'une augmentation de l'impôt salarial des employeurs résulte en des augmentations salariales *plus importantes*. Autrement dit, ce résultat suggère que les entreprises sont incapables, dans quelque mesure que ce soit, de transférer à la main-d'œuvre une augmentation de l'impôt salarial et, en fait, qu'elles peuvent même se retrouver à payer des salaires plus élevés lorsque l'impôt salarial augmente. Comme la notion que l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs entraîne des salaires plus élevés n'est pas plausible, Wilton et Prescott suggèrent que la variable représentant le changement de l'impôt salarial des employeurs reflète peut-être les revendications de la main-d'œuvre en vue d'obtenir des salaires plus élevés pour compenser les augmentations des cotisations versées par les *employés* au titre de l'assurance-chômage et du RRQ et RPC. (Il faut noter que l'analyse de Wilton et Prescott visant les effets des augmentations de l'impôt personnel sur le revenu et de l'impôt salarial des employés a révélé que la main-d'œuvre est incapable de transférer aux employeurs, sous forme de salaires plus élevés, une portion quelconque des augmentations de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt salarial des employés.) En revanche, des modifications apportées à l'analyse de régression pour prendre en compte cette éventualité n'ont pas suffi à valider cette hypothèse sur le plan empirique.

Par conséquent, Wilton et Prescott ont conclu que, dans le cas des ententes dans lesquelles n'était pas prévue une clause d'indemnité de vie chère, rien ne suggère, d'une part, que la main-d'œuvre est en mesure de négocier des salaires plus élevés pour compenser les augmentations de l'impôt personnel ou des charges salariales que paient les employés ou, d'autre part, que les employeurs sont capables de transférer à la main-d'œuvre les augmentations de l'impôt salarial des employeurs. Par conséquent, une augmentation de 1 p. 100 de l'impôt salarial des employeurs augmentera d'autant le coût de la main-d'œuvre.

Le même résultat paradoxal a été donné par l'analyse des 867 ententes salariales dans lesquelles était prévue une clause d'indemnité de vie chère, c'est-à-dire que l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs avait pour effet d'augmenter les niveaux de salaire. En dépit du fait que ce résultat est impossible dans les faits, Wilton et Prescott ont conclu qu'à tout le moins,

il n'existe aucune donnée pour appuyer la théorie que les entreprises sont capables de compenser les augmentations de l'impôt salarial en transférant le coût afférent à la main-d'œuvre sous forme de salaires plus bas.

Dahlby, dans l'étude documentaire qu'il a faite pour l'Association canadienne des études fiscales, a également souligné que l'analyse du modèle syndical effectuée par Oswald, 1985, démontre une situation dans laquelle plus de 100 p. 100 de l'impôt peuvent être transférés aux entreprises par le biais d'une augmentation des salaires. Si la demande de main-d'œuvre est convexe plutôt que linéaire, les salaires peuvent augmenter jusqu'à dépasser le montant de l'impôt<sup>45</sup>.

En conclusion, Wilton et Prescott affirment que l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs de 3,7 p. 100 du salaire moyen en 1980 à 6,7 p. 100 en 1993 a augmenté de 3 p. 100 le coût de main-d'œuvre. Cette augmentation n'a pas été transférée à la main-d'œuvre. Lorsque cette augmentation de 3 p. 100 est combinée à l'augmentation de 3,2 p. 100 du coût de la main-d'œuvre que les auteurs ont déterminée comme étant attribuable à l'augmentation des taxes de vente<sup>46</sup>, Wilton et Prescott estiment que le coût de la main-d'œuvre dans les années 1980 et au début des années 1990 a augmenté d'au moins 6 p. 100. De surcroît, lorsque l'effet des augmentations du prix des biens et des services réglementés par le gouvernement au-delà des prix du marché est incorporé à l'analyse, Wilton et Prescott estiment que le coût de la main-d'œuvre se trouve à augmenter de 4,4 p. 100 supplémentaires, ce qui ramène l'augmentation totale du coût de la main-d'œuvre à au moins 10 p. 100 entre le début des années 1980 et 1991.

Par conséquent, les résultats de l'analyse de Wilton et Prescott donnent à penser que les augmentations de l'impôt salarial des employeurs augmentent réellement le coût de la main-d'œuvre au Canada et réduisent également les niveaux d'emploi. Comme les augmentations de l'impôt salarial ne sont pas transférées à la main-d'œuvre sous forme de salaires réduits, elles contribuent à l'augmentation à long terme du coût de la main-d'œuvre au Canada.

***\*Aspects of Economic Restructuring in Canada, 1989-1994+ de Ron Parker***

L'analyse de Ron Parker, qui a paru dans la *Revue de la Banque du Canada* à l'été 1995, porte sur le passage à un processus de production capitalistique au Canada au cours de la restructuration de l'économie au début des années 1990. Parker identifie les principaux facteurs qui ont poussé cette tendance de l'investissement et de l'emploi : la baisse du coût des technologies informatiques, l'apparition d'un écart important entre le coût de la main-d'œuvre et la productivité et l'amélioration de la production résultant du recours à des technologies informatiques. La synthèse faite ici porte principalement sur l'analyse faite par Parker concernant l'augmentation en flèche de l'écart entre le coût de la main-d'œuvre et sa productivité.

Le modèle simple du comportement des entreprises<sup>47</sup> suggère que les salaires réels des producteurs et le niveau de productivité de la main-d'œuvre devraient évoluer en parallèle. Or, au Canada, ces deux facteurs ont entrepris de diverger en 1990, alors que le salaire réel des producteurs a augmenté à un taux nettement supérieur à la productivité de la main-d'œuvre. Dès 1993, cet écart frisait les 5 p. 100 alors qu'il était quasi inexistant en 1989. À l'opposé, l'écart aux États-Unis est demeuré relativement petit depuis 1988.

Parker a cerné trois facteurs qui sont à l'origine de l'élargissement de l'écart du salaire réel au Canada : un décalage important avant la hausse des salaires, une augmentation appréciable de l'impôt salarial des employeurs et la chute des prix des marchandises canadiennes sur les marchés mondiaux. Parker fait valoir qu'il est difficile de quantifier l'incidence du décalage nécessaire à l'adaptation et de la chute du prix des marchandises. Toutefois, il analyse l'incidence de l'augmentation de l'impôt salarial des employeurs.

L'écart du salaire réel des producteurs, excluant le revenu supplémentaire du travail (principalement l'impôt salarial, mais incluant toutes les prestations supplémentaires payées par les employeurs), était pratiquement nul en 1989. Cependant, le rapport du revenu supplémentaire au salaire et au revenu salarial a augmenté de 3,5 p. 100 entre 1989 et 1994, passant de 10,6 à 14,1 p. 100. De plus, d'après le modèle rudimentaire du rapport empirique entre le salaire réel de production et le niveau de productivité, tel qu'évoqué par la théorie simple de l'entreprise, Parker estime que l'augmentation du revenu supplémentaire du travail payé par les employeurs entre 1988 et 1993 a réduit le niveau d'emploi d'environ 1 p. 100 en 1993, *ceteris paribus*. Ce chiffre représente environ la moitié de l'estimation de l'incidence de l'élargissement de l'écart du salaire réel des producteurs pendant la période visée.

***\*Explaining the Jobless Recovery+ de Barry Cozier et Kurt Mang***

Comparable à l'étude de la Banque du Canada, l'objectif du document rédigé par Cozier et Mang (1993) était de tenter d'expliquer la lenteur de la reprise de l'emploi comparée à la production. Cozier et Mang ont régressé la croissance de l'emploi sur la croissance actuelle et passée de la production jusqu'à la fin de 1989 et ont constaté que les mouvements de la production et de l'emploi avaient tendance à se produire en parallèle, avec la croissance de l'emploi accusant un retard d'environ un trimestre. Lorsqu'ils ont établi une prévision dynamique de ce rapport jusqu'à la fin de la récession et de la reprise du début des années 1990, ils ont constaté que l'emploi réel était en fait environ 2,6 p. 100 inférieur à ce qu'il a lieu d'être, à la fin du troisième trimestre de 1993.

Cozier et Mang ont postulé que la croissance excessive du salaire réel était à l'origine de la faiblesse de l'emploi. Depuis les années 1980, la croissance de la productivité de la main-d'œuvre a pris du recul sur la croissance du salaire réel des producteurs (c'est-à-dire l'augmentation des salaires nominaux moins la hausse des prix à la production). Il se peut donc que les entreprises substituent du capital à la main-d'œuvre en raison du coût élevé de la main-d'œuvre.

En se basant sur le modèle de la demande de main-d'œuvre simple avec production et en prenant les tendances de productivité ou la restructuration pure et les salaires réels excessifs pour la période de 1990 à 1993 comme variables explicatives, Cozier et Mang ont analysé le phénomène de la reprise sans création d'emplois. Cette analyse les a amenés à conclure que l'emploi, à long terme, n'est pas touché par la restructuration ou par des salaires réels excessifs. Par contre, à court terme, ce sont les salaires excessivement élevés qui sont la principale cause de la faible croissance de l'emploi. En fait, Cozier et Mang ont trouvé que l'augmentation des coûts salariaux dépassait le taux de croissance garanti des salaires de 3,8 points de pourcentage depuis

le premier trimestre de 1991 jusqu'au troisième trimestre de 1993, ce qui signifie la perte de 320 000 emplois.

De surcroît, les auteurs ont estimé que les augmentations de l'impôt salarial au cours de la même période ont contribué environ 1,3 point de pourcentage, soit environ le tiers du total de la croissance du coût salarial excessif. Selon le modèle de Cozier et Mang, les augmentations de l'impôt salarial sont la cause de la baisse de la croissance cumulée de l'emploi de juste un peu moins d'un point de pourcentage, ce qui représente légèrement plus de 100 000 emplois qui n'ont pas été créés directement à cause de l'augmentation de l'impôt salarial.

**Tableau 10.**  
**Sommaire des résultats**

Dahlby (Commission de l'équité salariale de l'Ontario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plus de 80 p. 100 de l'impôt salarial des employeurs sont supportés par la main-d'œuvre à long terme</li> <li>- un effet indirect — «l'effet de découragement des travailleurs» — peut avoir des répercussions négatives sur l'emploi à long terme</li> </ul>
Dahlby (Association canadienne d'études fiscales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- à court terme, la main-d'œuvre supporte moins de 50 p. 100 de la charge fiscale salariale des employeurs</li> <li>- à long terme, elle en supportera au moins les deux tiers</li> <li>- à très long terme, particulièrement dans une économie restreinte et ouverte, la main-d'œuvre supportera la quasi-totalité de la charge fiscale</li> </ul>
Hamermesh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les effets sur l'emploi s'estompent complètement à long terme</li> </ul>
Étude de l'OCDE sur l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'impôt salarial a seulement des effets à court terme sur l'emploi</li> <li>- l'effet d'hystérèse peut causer des effets permanents à long terme sur l'emploi</li> </ul>
Tyrvainen (OCDE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plus la résistance aux réductions salariales est forte, plus l'incidence négative sur l'emploi l'est aussi</li> <li>- la résistance salariale forte peut avoir des effets permanents à long terme sur l'emploi</li> <li>- le Canada a démontré une résistance forte au salaire réel, mais ce n'était cependant pas dû à l'impôt</li> </ul>
Beach, Lin et Picot	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les évaluations d'un facteur de répercussion en arrière de l'impôt salarial des employeurs sont positives (c.-à-d. que les travailleurs supportent la charge fiscale salariale sous forme de salaires réduits, sans effets à long terme sur l'emploi)</li> </ul>
Di Matteo et Shannon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- des réductions de l'emploi à long terme sont associées aux augmentations de l'impôt salarial des employeurs</li> </ul>
Wilton et Prescott	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les augmentations de l'impôt salarial des employeurs ne sont pas répercutées en arrière sur la main-d'œuvre</li> <li>- l'impôt salarial des employeurs augmente le coût de la main-d'œuvre de façon permanente, ce qui cause une réduction des niveaux d'emploi</li> </ul>
Parker (Banque du Canada)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les augmentations des cotisations supplémentaires des employeurs, principalement constituées d'impôts salariaux, ont eu des effets à long terme sur l'emploi</li> </ul>
Cozier et Mang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les salaires réels excessivement élevés sont la cause première du décalage de la croissance de l'emploi</li> <li>- l'impôt salarial des employeurs est à l'origine d'environ le tiers de l'excédent</li> <li>- à long terme, les salaires réels excessivement élevés n'auront pas d'incidence sur les niveaux d'emploi</li> </ul>



## PARTIE 5: CONCLUSIONS ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

### *Conclusions*

Six conclusions générales peuvent être tirées de l'étude documentaire des ouvrages d'économie sur la fiscalité salariale. Premièrement, il est généralement admis que les augmentations de l'impôt salarial ont des conséquences négatives sur l'emploi, à court terme. Toutefois, «court terme» n'est pas pris dans le même sens par tous les auteurs. En effet, ce laps peut être de moins d'un an (Étude de l'OCDE sur l'emploi) ou de jusqu'à cinq ans (Tyrvainen). Selon une étude faite par Hamermesh et passée en revue par Dahlby dans l'analyse qu'il a faite pour l'Association canadienne des études fiscales, en prenant toutes les hypothèses raisonnables, on conclut que les décalages au niveau du comportement du marché du travail peuvent retarder l'incidence éventuelle de plusieurs années et que, par conséquent, le fardeau sur le capital à court terme peut persister pendant un nombre d'années considérable<sup>48</sup>. Dans la plupart des études, la notion de «court terme» n'était même pas définie.

Deuxièmement, si la majorité des ouvrages passés en revue antérieurement par Dahlby et par Hamermesh sont unanimes quant à la suggestion que les effets négatifs éventuels sur l'emploi se dissipent à long terme, certaines des recherches empiriques récentes donnent à penser que les augmentations de l'impôt salarial peuvent avoir des conséquences persistantes, à long terme, sur l'emploi. De surcroît, certaines données révèlent que la résistance du salaire réel est relativement forte au Canada (Tyrvainen, et Wilton et Prescott), ce qui retarde le processus d'adaptation à long terme, voire même lui fait obstacle.

Troisièmement, les données empiriques semblent appuyer la notion que les augmentations de la part de la charge fiscale salariale des employeurs ont des conséquences négatives plus lourdes sur l'emploi, au moins à court terme, que les impôts imposés aux employés. Dahlby suggère que les rigidités des salaires nominaux peuvent expliquer cette différence. Dans le cas où l'offre de main-d'œuvre est complètement rigide et que la main-d'œuvre supporte toute la charge de l'impôt salarial à long terme, la rigidité du salaire nominal à court terme aura l'effet initial d'augmenter le coût de la main-d'œuvre et, par voie de conséquence, de réduire l'emploi. Cependant, si l'impôt est imposé aux employés, les travailleurs supportent toute la charge à court terme, également, par une baisse des salaires après impôt. Les niveaux d'emploi demeurent inchangés dans ce cas<sup>49</sup>.

Quatrièmement, il n'y a pas eu de recherche empirique faite pour contrôler les effets d'une réduction de l'impôt salarial. Il y a lieu de croire que ces effets ne seraient pas symétriques. En fait, Kesselman (1995) avance que la réduction de l'impôt salarial des employeurs est susceptible de provoquer une plus petite poussée de l'emploi que la perte correspondante due à une augmentation comparable des cotisations de l'employeur. Cette réaction est attribuable au fait que la résistance serait moindre à l'égard d'une augmentation de salaire (en supposant que la réduction était transférée aux travailleurs sous forme de salaires plus élevés) ou de l'absence de tout changement qu'à l'égard d'une coupure des salaires. Par conséquent, le processus d'adaptation serait beaucoup plus rapide dans l'éventualité d'une réduction de l'impôt salarial, n'entraînant qu'une stimulation de courte durée de la création d'emplois<sup>50</sup>.

Dans l'étude faite par Dahlby pour l'Association canadienne des études fiscales, il fait mention d'une étude effectuée par Hamermesh dans laquelle celui-ci compare les effets d'une réduction de l'impôt salarial à une augmentation correspondante. Hamermesh a établi que la réaction à une réduction de l'impôt salarial est habituellement plus lente que la réaction à une augmentation de l'impôt parce que l'offre de main-d'œuvre a tendance à réagir plus lentement que la demande de main-d'œuvre<sup>51</sup>.

Cinquièmement, à cause des plafonds du montant maximal des cotisations, les taux marginaux d'imposition salariale et, par conséquent, l'impôt salarial sont plus élevés pour les travailleurs à faible revenu. Par conséquent, ces taux auront un effet négatif plus important chez ces groupes de travailleurs. D'ailleurs, ce sont les femmes, les jeunes, les travailleurs moins instruits, ceux des provinces de l'Atlantique, les non-syndiqués, les employés des petites entreprises et les travailleurs dans le secteur du commerce de détail et de l'industrie des services qui sont susceptibles d'être les plus touchés par des augmentations de l'impôt salarial des employeurs<sup>52, 53</sup>. Dans le même ordre d'idées, des augmentations de l'impôt salarial des employeurs auront tendance à freiner la création d'emplois à temps partiel et peuvent causer une partialité qui fasse que l'on exige des travailleurs en poste qu'ils travaillent des heures plus longues au lieu d'engager des nouveaux employés. Effectivement, les travailleurs dont le revenu dépasse le plafond du montant maximal des cotisations ne sont pas touchés par les augmentations des cotisations.

Sixièmement, l'incidence de l'impôt salarial peut être différente dans le cas d'une petite entreprise et ce, parce que l'impôt salarial constitue une proportion beaucoup plus grande de l'ensemble de la charge fiscale des entreprises plus petites, que les petites entreprises emploient habituellement une forte concentration de main-d'œuvre et que les entreprises plus petites sont plus susceptibles de recruter un plus grand nombre d'employés qui gagnent un revenu faible. Quoiqu'il n'y a pas eu de recherche empirique faite pour analyser les effets des augmentations de l'impôt salarial sur les niveaux d'emploi selon la taille de l'entreprise<sup>54</sup>, on admet généralement que les petites entreprises, qui sont traditionnellement considérées comme «les moteurs de la croissance» au chapitre de la création d'emplois au Canada<sup>55</sup>, supportent un fardeau plus lourd en raison des augmentations de l'impôt salarial, tant à cause du coût associé aux augmentations que de l'administration qu'elles supposent, que les entreprises plus grandes. De plus, le «court terme» peut s'avérer fort long pour les petites entreprises dont les liquidités sont limitées, particulièrement dans le cas de celles qui ne font que démarrer<sup>56</sup>, c'est pourquoi il peut être beaucoup plus ardu pour une petite entreprise, comparativement à une grande, de rester à flot en période de ralentissement économique. Toutefois, il faut aussi souligner que comme les employés des petites entreprises sont peu susceptibles d'être syndiqués, l'ensemble de la charge de l'impôt salarial des employeurs a tendance à être transféré à la main-d'œuvre sous forme de salaires réduits. De plus, l'adaptation à cet égard est susceptible de survenir plus rapidement que dans les secteurs syndiqués.

### ***Politiques fiscales salariales récemment adoptées ailleurs***

Il est intéressant de noter que des modifications aux régimes fiscaux ont récemment été adoptées à l'étranger ainsi que par l'Ontario et le Québec, en vue d'atteindre les objectifs énoncés dans la politique économique.

Les états australiens utilisent depuis longtemps des taux différentiels d'imposition salariale afin de procurer des mesures d'incitation économique pour les entreprises qui songent à s'établir sur leurs territoires respectifs. Divers avantages sont offerts, dont la réduction des cotisations de l'employeur pour les petites entreprises et des exemptions de cotisations de l'employeur dans le cas des nouveaux employés qui ont été au chômage pendant 12 mois. Le répit au chapitre des cotisations pour les petites entreprises se fait par l'un des deux moyens suivants : une exemption générale, qui vise toutes les charges salariales et qui permet aux employeurs de ne pas verser de cotisations sur le montant de l'exemption, ou une exemption ou déduction graduelle qui est récupérée sur les charges salariales élevées afin que les entreprises dont la feuille de paie est élevée versent des cotisations sur l'ensemble des charges salariales qu'elles versent. La récupération réduit les recettes perdues en raison du montant de l'exemption.

Dans le cadre d'un programme destiné à inciter les entreprises à recruter des chômeurs, on prévoyait, au budget de 1994 du Royaume-Uni, des mesures visant la réduction des cotisations salariales des employeurs dans le cas des travailleurs à faible revenu et une trêve d'impôt pour les employeurs qui engagent des personnes qui ont été au chômage pendant plus de deux ans. À compter d'avril 1995, les cotisations de l'employeur au régime d'assurance nationale ont été réduites de 0,6 p. 100 pour tous les employeurs dans le cas d'employés qui gagnent moins de 205 livres par semaine (soit environ 425 dollars canadiens). À compter d'avril 1996, les employeurs qui recrutent une personne qui ne travaille plus depuis au moins deux ans bénéficieront, jusqu'à concurrence d'un an, d'une remise complète des cotisations versées au titre du régime d'assurance nationale.

La Belgique a également adopté un programme de mesures d'incitation, le plan avantage-emploi, visant à stimuler l'emploi. Ce programme prévoit notamment une mesure qui permet à un employeur qui recrute une personne qui était auparavant au chômage de bénéficier, pendant deux ans, d'une réduction importante des cotisations au titre de la sécurité sociale. L'employeur bénéficie d'une exemption la première année et d'une réduction de 75 p. 100 la seconde année dans le cas des employés qui ont auparavant été au chômage pendant 24 mois ou plus longtemps. Dans le cas des personnes qui ont été au chômage pendant 12 mois ou davantage, l'employeur bénéficie d'une réduction de 75 p. 100 la première année et de 50 p. 100 la seconde. Cette mesure vise autant les travailleurs à plein temps que ceux à temps partiel. Par ailleurs, la Belgique a réduit la proportion des cotisations au titre de la sécurité sociale des employeurs dans le cas des travailleurs à faible revenu en remplaçant son barème linéaire des taux de cotisation à la sécurité sociale par une structure de taux dégressive.

Dans le même ordre d'idées, au Canada, le gouvernement de l'Ontario, dans son budget du 6 mai 1996, a invoqué un nouveau seuil d'exemption salariale de 400 000 dollars de l'impôt-santé des employeurs (ISE). Cette mesure sera entièrement en place d'ici 1999. Avec l'entrée en vigueur de ce nouveau seuil, 88 p. 100 des entreprises ontariennes se trouveront exemptés des cotisations au titre de l'ISE.

De même, le Québec annonçait, dans son budget du 8 mai 1996, son intention d'étendre la trêve d'impôt de trois ans qu'il accorde aux nouvelles petites et moyennes entreprises pour qu'elle inclut également les cotisations de l'employeur au Fonds d'assurance-maladie.

Il faut aussi souligner que Dahlby, après avoir passé en revue le financement de l'assurance sociale dans de nombreux pays, n'a pas isolé d'argument économique probant justifiant l'application de cotisations ou de taux d'imposition salariale uniforme pour financer l'assurance sociale.

### *Autres cadres de conception évoqués dans les ouvrages*

Jonathan Kesselman, de l'université de la Colombie-Britannique, préconise un lien accru entre le versement de cotisations et l'obtention d'une prestation dans le cas de certains impôts salariaux, et notamment de l'assurance-chômage. Kesselman fait remarquer que le lien entre les cotisations salariales au titre de l'assurance-chômage et l'obtention des prestations est forcément très relâché car un impôt salarial proportionnel ne peut permettre d'atteindre à la fois les objectifs sociaux et économiques associés au risque escompté ou à la fréquence de chômage, ou aux deux, car ces éléments varient selon les secteurs et les groupes de travailleurs. En vertu d'un système fondé sur l'évaluation de l'expérience, les employés qui risquent davantage le chômage, et leurs employeurs, se trouveraient à verser des cotisations plus élevées, améliorant dès lors de façon appréciable tant l'équité que l'efficacité du programme. En liant les versements aux prestations attendues, il est possible de supprimer les déséquilibres fiscaux tant pour les employeurs que les employés puisque les cotisations sont alors proportionnelles à la valeur escomptée des prestations dues à chaque travailleur et font effectivement office de prix d'un bien fourni à titre privé. Dans ce cas, les augmentations des cotisations n'ont pas d'effets de déplacement de l'emploi car le niveau des prestations se trouve à augmenter proportionnellement avec les cotisations<sup>57</sup>. Le programme d'assurance-emploi, annoncé par le ministre de Développement des ressources humaines Canada en décembre 1995, fait allusion un plan modifié d'évaluation de l'expérience. Toutefois, ce plan ne touche que l'admissibilité variable aux prestations et n'aborde pas la question du financement variable du programme.

Ensuite, compte tenu de l'effet régressif de l'impôt salarial dû aux plafonds de gains, la possibilité de restructurer les programmes financés à même l'impôt salarial de façon à redistribuer de façon plus équitable la charge fiscale salariale est une suggestion commune<sup>58</sup>. Bien entendu, il faudrait alors prendre en considération une foule de questions complexes comme le rajustement du maximum de la rémunération assurable et du maximum des gains ouvrant droit à pension afin de refléter les différentes cotisations. Comme l'a souligné Kesselman, la solution communément invoquée de supprimer les seuils et les plafonds de l'impôt salarial affaiblirait encore plus le lien entre les cotisations versées et les prestations reçues dans le cadre de ces programmes, à moins que les plafonds des taux des prestations soient également rehaussés et que les conditions d'admissibilité aux prestations soient resserrées<sup>59</sup>. De plus, l'Étude de l'OCDE sur l'emploi appelle à la prudence en ce que le moyen choisi pour financer d'éventuelles réductions du taux d'imposition des travailleurs à faible revenu doit avoir des effets minimes sur le taux marginal d'imposition des autres groupes, afin d'éviter de renverser les effets des récentes réformes fiscales qui ont abaissé les taux marginal d'imposition des travailleurs à revenu moyen et à revenu élevé<sup>60</sup>.

Une alternative en matière de conception des changements, qui a été évoquée à mots couverts dans les ouvrages, est de répercuter la charge fiscale de la main-d'œuvre en créant des taxes nouvelles, en augmentant les charges existantes ou en prévoyant des mesures de production

de recettes<sup>61</sup>. Tyrvainen a constaté que la répercussion de la charge des taxes de consommation n'avait pas d'effets négatifs sur l'emploi à long ou à court terme. En revanche, lorsque Wilton et Prescott se sont penchés sur les effets à court terme des taxes de consommation sur le coût de la main-d'œuvre, ils ont constaté que les employeurs avaient absorbé les trois quarts de l'augmentation des taxes de consommation lorsqu'une clause d'indemnité de vie chère était en vigueur, ce qui avait entraîné une hausse du coût de la main-d'œuvre. Manifestement, la répercussion de la charge fiscale soulèvera également des questions économiques, sociales et politiques.

En conclusion, Kesselman avance un argument valable lorsqu'il dit que l'emploi de l'impôt salarial pour financer les programmes de sécurité sociale devrait être considéré à la lumière de la croissance à long terme et des gains d'efficacité, et non du point de vue des effets à court terme de cet impôt. Il ne faut pour autant conclure que les effets à court terme devraient être ignorés. Comme le suggère Kesselman, les augmentations de l'impôt salarial devraient survenir en période de croissance économique pour en minimiser les effets négatifs sur l'emploi qui se produiront inévitablement à court terme. En revanche, les réductions de l'impôt salarial devraient être faites en période de déclin de l'économie afin que les avantages provisoires connexes puissent être employés pour compenser le déclin des niveaux d'emploi<sup>62</sup>.

Manifestement, tout projet de modifications du régime d'imposition salariale exigera une analyse complète d'équilibre général afin d'évaluer l'incidence économique générale des changements, le cas échéant.



## NOTES

1. En 1997, la cotisation exigée des travailleurs est de 2,90 dollars par tranche de 100 dollars de rémunération assurable. La cotisation patronale est de 4,06 dollars. Le montant maximum de la rémunération assurable est de 39 000 dollars par an, ou 750 dollars par semaine.
2. En 1997, le taux de cotisation de l'employé et de l'employeur est égal à 2,925 p. 100 des gains pour le RPC et à 3,0 p. 100 des gains pour le RRQ, jusqu'à concurrence du montant maximum des gains admissibles, soit 35 800 dollars, avec une exemption personnelle de base de 3 500 dollars.
3. Livio Di Matteo et Michael Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 5.
4. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait la distinction entre les «cotisations au titre de la sécurité sociale» et l'«impôt sur la rémunération et les travailleurs». Les «cotisations au titre de la sécurité sociale» sont les charges sociales prélevées à la source pour financer les programmes auxquels les prestataires sont admissibles selon qu'ils ont versé des cotisations. En revanche, dans le cas de l'«impôt sur la rémunération et les travailleurs», il n'existe habituellement pas de lien entre l'admissibilité aux prestations et le versement de cotisations. Comme le présent document est axé sur l'impôt salarial perçu par le gouvernement fédéral pour financer le programme d'assurance-chômage ainsi que le RRQ et le RPC, régimes en vertu desquels des prestations sont versées aux personnes ayant cotisé, le terme «cotisations au titre de la sécurité sociale» peut être employé dans les publications de l'OCDE pour désigner ce type d'impôt salarial.
5. Bev Dahlby, «Payroll Taxes», 1993, p. 96.
6. Charles Beach, Zhengxi Lin et Garnett Picot, «The Employer Payroll Tax in Canada and Its Effects on the Demand for Labour», 1995, p. 16.
7. Développement des ressources humaines Canada, *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, 1994, p. 50.
8. Livio Di Matteo et Michael Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 12.
9. Zhengxi Lin, Garnett Picot et Charles Beach, «What has Happened to Payroll Taxes in Canada over the Last Three Decades?», 1995, p. 10.
10. *Ibid.*, pp. 87-88.
11. La cotisation de l'employé est passée de 3,07 dollars par tranche de 100 dollars de rémunération assurable en 1994 à 3 dollars en 1995, à 2,95 dollars en 1996 et à

- 2,90 dollars en 1997. De même, la cotisation de l'employeur a baissé de 4,30 dollars à 4,20 dollars à 4,13 dollars et à 4.06 dollars, les mêmes années.
12. Développement des ressources humaines Canada, «Communiqué», 1995, p. 6.
  13. *Ibid.*, document d'information 7, p. 2.
  14. Chambre de Commerce du Canada, «Summary of the Key Findings of the Aim for a Million Project and Recommendations for Actions», 1994, p. 15.
  15. Ces études sont les plus récentes. Toutefois, les études antérieures faites auprès des membres ont dégagé des préoccupations semblables concernant l'impôt salarial.
  16. Chambre de Commerce du Canada, «Summary of the Key Findings of the Aim for a Million Project and Recommendations for Actions», 1994, p. 18.
  17. Bernard Wilson, «It's an Uphill Battle to Create New Jobs», 1995, p. 19.
  18. Peter Cook, «Spend UI Savings Anywhere but Ottawa», 1995, p. B2.
  19. Livio Di Matteo et Michael Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 15.
  20. Développement des ressources humaines Canada, *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, 1994, p. 42.
  21. Ministère des Finances, *Un nouveau cadre de la politique économique*, 1994, p. 21.
  22. Industrie Canada, *L'innovation : la clé de l'économie moderne*, 1994, p. 25.
  23. Livio Di Matteo et Michael Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 16.
  24. Janet Yellen, «Efficiency Wage Models of Unemployment», 1984, pp. 200-205.
  25. Bev Dahlby, «Payroll Taxes», 1993, p. 108-113.
  26. Tous les articles qui sont mentionnés dans les parties 3 et 4 contiennent un exposé détaillé du fondement des modèles précis utilisés dans chaque cas. Pour plus de détails, prière de consulter les documents-sources.
  27. Conclusions tirées d'enquêtes menées par Hausman, 1985; Pencavel, 1986; Killingsworth et Heckman, 1986; et l'enquête de Dahlby sur Blomquist et Hansson-Brusewitz, 1990; Colombino et del Boca, 1990; Bourguignon et Magnac, 1990; van Soest, Woittiez et Kapteyn, 1990; Triest, 1990; et MaCurdy, Green et Paarsch, 1990.



- 
28. Dahlby a calculé cet intervalle de valeurs d'après les estimations de production constante de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre de Hamermesh.
29. Bev Dahlby, «Payroll Taxes», 1993, pp. 108-113.
30. Dahlby a étudié Brittain, 1971, 1972; Vroman, 1974; Leuthold, 1975; et Beach et Balfour, 1983.
31. Dahlby fait mention de Feldstein, 1973; «The Incidence of the Social Security Payroll Tax: Comment», *American Economic Review*, n° 62, pp. 735-738.
32. D'après l'étude de Dahlby sur Hamermesh, 1979; Holmlund, 1983; et Hughes, 1985.
33. D'après l'étude de Dahlby sur Weitenberg, 1969; Vroman, 1974; et Dye, 1985.
34. Dahlby a étudié Knoester and van der Windt, 1987; Padoa Schioppa, 1990; Vaillancourt et Marceau, 1990; Keil et Symons, 1990; et Pissarides, 1991.
35. Dahlby fait mention de Pissarides, 1991; et de Bean, Layard et Nickell, 1986.
36. Dahlby fait mention de deux articles par Martin S. Feldstein : «The Incidence of the Social Security Payroll Tax: Comment», *American Economic Review*, n° 62, pp. 735-738, et «Tax Incidence in a Growing Economy with Variable Factor Supply», *Quarterly Journal of Economics*, n° 88, pp. 551-573.
37. Hamermesh fait mention des études sur l'offre de main-d'œuvre par Cain et Watts, 1973; et Killingsworth, 1983.
38. Les études passées en revue dans le cadre de l'Étude de l'OCDE sur l'emploi sont les suivantes : Calmfors et Nymoen, 1990; Bean, Layard et Nickell, 1986; Knoester et Van der Windt, 1987; Newell et Symons, 1985 et 1987; Nickell, 1987; Dolada, Malo de Molina et Zabalza, 1987; Eriksson, Suvanto et Vartia, 1990; Holmlund, 1989; Calmfors et Forslund, 1990; Pichelmann et Wagner, 1986; Layard et Nickell, 1986; Coe, 1990; Andersen et Risager, 1990; Rodseth et Holden, 1990; Hoel et Nymoen, 1988; et Nymoen, 1989.
39. OCDE, *Evidence and Explanations, The Adjustment Potential of the Labour Market*, 1994, p. 240.

- 
40. Voir Commission de l'équité salariale de l'Ontario (1993), Hamermesh (1993), l'OCDE (1994, 1995a), tous des ouvrages passés en revue à la partie 3.
41. OCDE, *Evidence and Explanations, The Adjustment Potential of the Labour Market*, 1994, pp. 241-242.
42. *Ibid.*, p. 243.
43. *Ibid.*, p. 244.
44. Timo Tyrvaïnen, «Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries», OECD Jobs Study Working Paper Series No. 10, Paris, 1995, OCDE.
45. Bev Dahlby, «Taxation and Social Insurance», 1992, p. 144.
46. Les auteurs ont trouvé que les augmentations des taxes de vente étaient partagées entre les employeurs et les employés, en l'occurrence que les entreprises supportent environ le quart de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation attribuable aux taxes de vente en vertu d'ententes ne comportant pas de clauses d'indemnité de vie chère et les trois quarts de l'augmentation conformément à des ententes qui prévoient une clause d'indemnité de vie chère.
47. Les entreprises continuent de verser du capital dans le processus de production jusqu'à ce que la production supplémentaire produite par la dernière unité de capital soit égale au coût du capital. De même, les entreprises continuent d'ajouter de la main-d'œuvre jusqu'à ce que la production supplémentaire produite par la dernière unité de main-d'œuvre soit égale au coût de la main-d'œuvre.
48. Bev Dahlby, «Taxation and Social Insurance», 1992, p. 147.
49. *Ibid.*, p. 147.
50. Jonathan R. Kesselman, «Payroll Taxes in the Finance of Social Security», 1995, p. 14.
51. Bev Dahlby, «Taxation and Social Insurance», 1992, p. 147.
52. Livio Di Matteo et Michael Shannon, «Payroll Taxation in Canada: An Overview», 1995, p. 10.
53. La hausse des taux marginaux d'imposition salariale chez les travailleurs à faible revenu ne suggère aucunement une régression des avantages qu'offrent les

programmes financés par un tel régime fiscal. En fait, la comparaison du reversement aux cotisations perçues de ces travailleurs démontre que ces programmes sont, en général, progressifs.

54. Une analyse qui doit paraître bientôt, consacrée aux effets sur l'emploi de l'impôt salarial dans le secteur de la fabrication et préparée conjointement par Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et Queen's University, inclura la répartition sectorielle selon la taille de l'entreprise.
55. Inspirés par des études américaines récentes qui suggèrent que la création d'emplois nette dans les petites entreprises aurait peut-être été surestimée, Picot et Dupuy (1996) ont entrepris une étude canadienne de l'emploi selon la taille de l'entreprise. Quoiqu'ils aient constaté qu'au Canada, c'est à la fois le gain et la perte bruts d'emplois, ainsi que l'amélioration nette de l'emploi, qui sont disproportionnellement concentrés dans le secteur de la petite entreprise, tant à long terme qu'à court terme, le gain (et la perte) d'emplois sont concentrés parmi un petit nombre d'entreprises dans la plupart des catégories de taille d'entreprise. Cette constatation est valide à la fois pour les pertes et les gains d'emploi à court et à long termes. Par conséquent, il existe très peu d'entreprises «typiques», de n'importe quelle taille, qui croissent à des taux moyens. De plus, il existe une variation énorme sur le plan de la croissance dans les diverses catégories de taille d'entreprise, ce qui est manifestement le fait de facteurs autres que la taille de l'entreprise. Enfin, la croissance de l'emploi ne semble pas être longitudinale.
56. La recherche faite par Picot et Dupuy laisse entendre que la croissance exceptionnelle de l'emploi dans les petites entreprises est concentrée dans les entreprises qui démarrent.
57. *Ibid.* pp. 5-7.
58. Voir, par exemple, OCDE, *Taxation, Employment and Unemployment*, 1995, pp. 85-89.
59. Jonathan Kesselman, «Payroll Taxes in the Finance of Social Security», 1995, p. 9.
60. OCDE, *Taxation, Employment and Unemployment*, 1995, p. 89.
61. Voir, par exemple, OCDE, *Taxation, Employment and Unemployment*, chapitre 4, ou Timo Tyrvaïnen, «Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries», p. 39.
62. Jonathan Kesselman, «Payroll Taxes in the Finance of Social Security», 1995, pp. 14-15.

**BIBLIOGRAPHIE**

- Akerlof, George A. et Janet L. Yellen (éd.). 1986. *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec. 1996 «Sondage auprès des membres.»
- Beach, Charles, Zhengxi Lin et Garnett Picot. 1995. «The Employer Payroll Tax in Canada and Its Effects on the Demand for Labour», document présenté à Queen's University.
- Canadian Federation of Independent Business. 1996. "On Hire Ground".
- Chambre de Commerce du Canada. 1994. «Summary of the Key Findings of the Aim for A Million Project and Recommendations for Actions».
- Commission de l'équité salariale de l'Ontario. 1993. *Fair Taxation in a Changing World*, Toronto, University of Toronto Press.
- Cook, Peter. 1995. «Spend UI Savings Anywhere but Ottawa», *The Globe and Mail*, le 18 août, p. B2.
- Cozier, Barry et Kurt Mang. 1993. «Explaining the Jobless Recovery», document du ministère des Finances.
- Dahlby, Bev. 1993. «Taxation and Social Insurance», dans Richard M. Bird et Jack M. Mintz (éd.), *Taxation to 2000 and Beyond*, Toronto, Association canadienne des études fiscales, p. 110-165.
- \_\_\_\_\_. 1993. «Payroll Taxes», dans Allan Maslove (éd.), *Business Taxation in Ontario*, Toronto, University of Toronto Press, pp. 80-170.
- \_\_\_\_\_. 1994. *Un nouveau cadre de la politique économique*, Programme : emploi et croissance, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.
- \_\_\_\_\_. 1994. *Creating a Healthy Fiscal Climate*, Programme : emploi et croissance, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.
- Di Matteo, Livio et Michael Shannon. 1995. «Payroll Taxation in Canada: Evidence and Policy Implications», ébauche révisée à venir dans *Canadian Business Economics*.
- \_\_\_\_\_. 1995. «Payroll Taxation in Canada: An Overview», *Canadian Business Economics*, vol. 3, n° 4, pp. 5-22.
- Environics-DRZ. 1994. sondage du projet Viser le million, préparé pour la Chambre de Commerce du Canada.
- Hamermesh, Daniel S. 1993. *Labor Demand*, Princeton (N.J.), Princeton University Press.
- Développement des ressources humaines Canada. 1994. *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, Programme : emploi et croissance, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.
- \_\_\_\_\_. 1995. «A 21st Century Employment System for Canada: Guide to the Employment

- Insurance Legislation», Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.
- \_\_\_\_\_. 1995. «Communiqué», 1<sup>er</sup> décembre.
- Industrie Canada, 1994. *L'innovation : la clé de l'économie moderne*, Programme : emploi et croissance, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.
- Kesselman, Jonathan R. 1994. «Assessing a Direct Consumption Tax to Replace the GST», *Canadian Tax Journal [Revue fiscale canadienne]*, vol. 42, n° 3, pp. 709-803.
- \_\_\_\_\_. 1994. «Canadian Provincial Payroll Taxation», *Canadian Tax Journal [Revue fiscale canadienne]*, vol. 42, n° 1, pp. 150-200.
- \_\_\_\_\_. 1995. «Payroll Taxes in the Finance of Social Security», document de discussion n° 95-48, Centre for Research of Economic and Social Policy, University of British Columbia, Vancouver.
- \_\_\_\_\_. 1996. «Toward a Harmonized Payroll Tax for Australia», première ébauche d'une monographie en voie d'être rédigée à l'intention de l'Association canadienne des études fiscales, «Payroll Taxation for General Revenues: Economics, Policy and Design».
- Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Charles Beach. 1995. «What has Happened to Payroll Taxes in Canada over the Last Three Decades?», document interne de Statistique Canada.
- OCDE. 1994. *Evidence and Explanations : Labour Market Trends and the Underlying Forces of Change*, L'étude de l'OCDE sur l'emploi, Paris, OCDE.
- \_\_\_\_\_. 1994. *Evidence and Explanations : The Adjustment Potential of the Labour Market*, L'étude de l'OCDE sur l'emploi, Paris, OCDE.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Investment, Productivity and Employment*, L'étude de l'OCDE sur l'emploi, Paris, OCDE.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Taxation, Employment and Unemployment*, L'étude de l'OCDE sur l'emploi, Paris, OCDE.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Statistiques des recettes publiques des pays membres de l'OCDE 1965-1994*, Paris, OCDE.
- Parker, Ron. 1995. «Aspects of Economic Restructuring in Canada, 1989-1994», *Bank of Canada Review [Revue de la Banque du Canada]*, été, pp. 23-34.
- Picot, Garnett et Richard Dupuy. 1996. «Job Creation by Company Size Class: Concentration and Persistence of Job Gains and Losses in Canadian Companies», Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, document de recherche 93.
- Tyrvaïnen, Timo. 1995. «Real Wage Resistance and Unemployment: Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries», série de documents de travail de l'Enquête de l'OCDE sur l'emploi, n° 10, OCDE, Paris.
- Wilson, Bernard. 1995. «It's an Uphill Battle to Create New Jobs: Small to Medium-sized

Businesses are Hampered by Payroll Taxes, Red Tape and Limited Access to Risk Capital», *Financial Post*, le 20 août, p. 190.

Wilton, David et David Prescott. 1993. «The Effects of Tax Increases on Wage and Labour Costs», School of Policy Studies, Queen's University, 93-29, Kingston, Queen's University.

Yellen, Janet L. 1984. «Efficiency Wage Models of Unemployment», *The American Economic Review*, vol. 74, n° 2, pp. 200-205.

