

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

Département de relations industrielles

La législation sur la protection de l'emploi : introduction de nouveaux éléments d'analyse et d'un indicateur synthétique révisé pour le Canada

par

Véra-Line Montreuil

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade

Maîtrise ès science (M.Sc.) en relations industrielles et ressources humaines

Sous la direction : Samir Amine, Ph. D
Professeur titulaire
Département de relations industrielles

© Véra-Line Montreuil, 2016

SOMMAIRE

Depuis le début des années 1990, la législation sur la protection de l'emploi (LPE) est un sujet qui est devenu de plus en plus préoccupant pour les décideurs des politiques publiques et les chercheurs dans le domaine du travail notamment en ce qui a trait à ses impacts en termes de chômage, d'emploi, de productivité et plus globalement d'efficacité du marché du travail. L'intérêt pour ce sujet ne date donc pas d'hier et fait l'objet d'une attention particulière de la part des organisations internationales. En effet, ces dernières ont construit des modèles d'analyse afin d'évaluer la rigueur de la LPE dans les différents pays, mais nous constatons que ces modèles sont parfois incomplets malgré la richesse d'informations qu'ils apportent. L'objet de ce mémoire est donc de proposer l'introduction de nouveaux éléments au modèle d'analyse de l'OCDE ainsi que de réviser les pondérations des composantes de ce modèle en s'appuyant sur l'expérience canadienne et de quelques autres pays. Au moyen d'une démarche analytique, nous tenterons ainsi de construire à nouveau l'indicateur synthétique de la LPE pour le Canada à la suite des ajustements proposés pour finalement terminer sur la formulation de quelques recommandations.

Mots clés : Législation, protection, emploi, licenciement, OCDE, plan de départ volontaire, travail partagé.

“[Institutions] consist of both informal constraints (sanctions, taboos, customs, traditions, and codes of conduct), and formal rules (constitutions, laws, property rights). They evolve incrementally, connecting the past with the present and the future [...] Institutions provide the incentive structure of an economy; as that structure evolves, it shapes the direction of economic change towards growth, stagnation, or decline” (North, 1991, p.97).

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES FIGURES	4
LISTE DES ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS	5
LISTE DES ANNEXES	6
PARTIE 1 : INTRODUCTION.....	7
PARTIE 2 : RECENSION DES ECRITS	11
2.1 Cadre théorique.....	11
2.1.1 <i>Différents modèles d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi</i>	11
2.1.2 <i>Études théoriques</i>	21
2.2 Études empiriques.....	26
2.2.1 <i>Effets de la LPE sur le marché de l'emploi</i>	26
PARTIE 3 : AJUSTEMENT DE L'INDICATEUR DE L'OCDE	31
3.1 Problématique.....	31
3.1.1 <i>Limites dans la littérature</i>	31
3.1.2 <i>Objectif de recherche</i>	34
3.2 Méthodologie.....	34
3.2.1 <i>Introduction d'une nouvelle composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi »</i>	36
3.2.1.1 <i>Plan de départ volontaire</i>	36
3.2.1.2 <i>Travail partagé</i>	44
3.2.2 <i>Révision des pondérations existantes et propositions de pondérations</i>	54
3.2.2.1 <i>Composantes « contrats réguliers » et « contrats temporaires »</i>	54
3.2.2.2 <i>Composante « licenciements collectifs »</i>	57
3.2.2.3 <i>Composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi »</i>	59
3.2.3 <i>Synthèse des pondérations modifiées et ajoutées</i>	60
PARTIE 4 : ANALYSE ET DISCUSSION	62
4.1 Indicateur synthétique révisé pour le Canada	62
4.2 Discussion des résultats et recommandations	67
PARTIE 5 : CONCLUSION	72
ANNEXE A : Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la protection de l'emploi	73
ANNEXE B : Description de la protection de l'emploi pour le Canada	78
ANNEXE C : Indicateurs des normes du travail aux États-Unis et au Canada	81
ANNEXE D : Licenciements collectifs.....	84
ANNEXE E : Formule de l'OCDE	86
REFERENCES	88

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Variables analysées par le BIT pour l'évaluation de la législation sur la protection de l'emploi	11
Tableau 2	Régulation du marché de l'emploi – <i>Doing Business</i>	13
Tableau 3	Composantes d'un indicateur synthétique de la LPE (0 à 6)	17
Tableau 4	Modèle d'analyse opératoire de la LPE basé sur la grille de l'OCDE	33
Tableau 5	Types de contrats admissibles (<i>Échelle 0-2 x 3</i>)	36
Tableau 6	Indemnisation (<i>Échelle 0-2 x3</i>)	37
Tableau 7	Obligations de notification (<i>Échelle 0-3 x 2</i>)	38
Tableau 8	Obligations d'aide à l'emploi (<i>Échelle 0-2 x 3</i>)	39
Tableau 9	Durée initiale maximale (<i>Échelle 0-2 x 3</i>)	43
Tableau 10	Obligations en matière de redressement (<i>Échelle 0-2 x 3</i>)	44
Tableau 11	Obligations en matière de formation (<i>Échelle 0-2 x 3</i>)	45
Tableau 12	Traitement équitable (<i>Échelle 0-6</i>)	46
Tableau 13	Indemnisation (<i>Échelle 0-6</i>)	47
Tableau 14	Nombre estimatif de travailleurs déplacés ou mises à pied de façon permanente des travailleurs âgés de 25 à 49 ans, 1988 à 2002.....	53
Tableau 15	Indicateur synthétique révisé pour le Canada	64

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Indice synthétique du degré de rigueur de la protection de l'emploi par pays	18
Figure 2 Total des emplois permanents, Canada, population 15 ans et plus	50
Figure 3 Taux de l'emploi permanent, Canada, population 15 ans et plus	51
Figure 4 Total des emplois temporaires, Canada, population 15 ans et plus	51
Figure 5 Taux de l'emploi temporaire, Canada, population 15 ans et plus	52
Figure 6 Nombre de prestations pour travail partagé, Canada, population active occupée.....	56
Figure 7 Taux de prestations pour travail partagé, Canada, population active occupée	57

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS

BIT	Bureau International du Travail
CPF	Compte personnel de formation
DIF	Droit individuel à la formation
FDLMO	Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
PALE	Programme d'analyse longitudinale de l'emploi
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
UE	Union européenne

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE A** Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la protection de l'emploi
- ANNEXE B** Description de la protection de l'emploi pour le Canada
- ANNEXE C** Indicateurs des normes du travail aux États-Unis et au Canada
- ANNEXE D** Licenciements collectifs
- ANNEXE E** Formule de l'OCDE

PARTIE 1 : INTRODUCTION

Bien que parfois pour les citoyens occidentaux de l'ère contemporaine, sa présence semble être acquise, la législation sur la protection de l'emploi (LPE) joue un rôle de grande importance dans la régulation d'une société qui reconnaît les droits et les responsabilités des acteurs dans le monde du travail. Sans elle, nous retournerions probablement à l'époque des mouvements sociaux qui réclamaient sa présence, bien que maintenant ces mouvements réclament son amélioration. En effet, ce cadre juridique, héritage du passé institutionnel de notre pays et des luttes sociales, nous interpellera tous un jour ou l'autre au passage de notre vie active que ce soit pour réclamer un droit ou assumer des responsabilités ordonnées par la loi. John R. Commons (1931) affirmera, entre autres, que la législation a le pouvoir de contrôler, de libérer et d'étendre l'action individuelle que ce soit pour imposer des contraintes aux acteurs, confirmer leurs droits ou leur offrir des avantages qu'ils ne peuvent à eux seuls obtenir. La législation du travail a donc une grande influence sur l'action des individus et c'est pourquoi nous croyons que lui accorder une attention particulière est justifiée.

En fait, la législation sur la protection de l'emploi serait au cœur d'un débat bien présent actuellement dans le monde des relations industrielles et des politiques publiques, soit celui de l'équilibre entre la flexibilité ainsi que la sécurité. En effet, la LPE, ayant cette capacité de concilier le dilemme sécurité versus flexibilité, a fait l'objet d'une attention particulière depuis les dernières années. Effectivement, depuis la dernière crise financière, plusieurs pays ont mis en place des réformes visant à modifier le degré de protection de la législation sur l'emploi pour tenter de faciliter la flexibilité lors de conjonctures difficiles. En 2010, la Grèce et le Portugal ont notamment réduit les indemnités de licenciement à l'égard des contrats à durée indéterminée (OCDE, 2012). Ces derniers ainsi que l'Espagne ont également réduit la rigueur de la réglementation quant aux licenciements collectifs (Martin, 2013). En Italie, on a réduit la réglementation relative aux contrats temporaires (Martin, 2013). Enfin, en 2008, la France a mis en place un système permettant de mettre fin à un contrat de travail à travers un consentement mutuel de la part de l'employeur et du travailleur (OCDE, 2012) et en août 2016, le gouvernement français promulguait la *Loi Travail* ou *Loi El Khomri*, qui selon le Ministère du travail, vise notamment à accorder plus de souplesse aux entreprises

et à offrir une meilleure protection des travailleurs en situation de précarisation (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2016b). Certains chercheurs (Ballot et Kant, 2016) ont d'ailleurs déjà tenté de prédire les impacts de l'entrée en vigueur d'une telle loi au moyen d'un modèle multi-agent du marché du travail nommé Projet WorkSim. En s'appuyant sur l'intelligence artificielle, ils anticipent une chute dans l'embauche des contrats à durée déterminée (CDD) et en contrepartie, une augmentation dans l'embauche des contrats à durée indéterminée (CDI). Les jeunes (moins de 25 ans) seraient les plus positivement touchés par cette réforme, mais cela se ferait au détriment des autres catégories d'âge. Les auteurs anticipent également une hausse dans le taux de licenciement, car il serait maintenant plus facile pour les entreprises de licencier. Bref, cette réforme fraîchement adoptée qui aura des impacts majeurs dans le marché du travail français fera probablement l'objet de plusieurs débats houleux dans les prochains mois. Les chercheurs Blanchard et Tirole (2003) ont, quant à eux, proposé une solution pour mieux concilier la flexibilité et la sécurité en France soit l'introduction d'un système de taxation sur les licenciements nommé aussi « système bonus-malus ». Ce système, actuellement en vigueur aux États-Unis, est construit autour du principe selon lequel les entreprises doivent contribuer à l'assurance-chômage selon leurs antécédents de licenciements. Ce système sous-tend ainsi l'idée que l'entreprise doit internaliser une partie des coûts associés aux licenciements et en contrepartie de cette responsabilisation, les procédures encadrant les licenciements seraient assouplies. Amine *et al.* (2007) ont d'ailleurs montré que l'imposition de cette taxe pourrait engendrer des externalités positives pour le chômage, l'emploi et le surplus social. Bref, bien qu'au Canada, la récession de 2008 ait été moins brutale que dans la zone européenne et que la rigueur de la LPE soit plus faible, ces mesures nous incitent à nous questionner sur le positionnement du Canada face à ces réformes d'autant plus que ces dernières ont des impacts bien réels sur l'économie et sur la relation travailleur-employeur.

Scientifiquement, nous constaterons à travers le présent travail qu'une vaste littérature s'est construite autour des modèles d'analyse sur la législation sur la protection de l'emploi que ce soit celle de l'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE), du groupe de la Banque mondiale *Doing Business* ou du Bureau International du travail (BIT). En effet, en 1993, l'OCDE était à ses balbutiements pour tenter d'évaluer la législation sur la

protection de l'emploi dans quelques pays, dont le Canada (OCDE, 1993). Suivra ensuite le projet *Doing Business* de la Banque mondiale implanté en 2002 qui tentera, à son tour, d'évaluer cette législation du travail dans les pays, en développant sa propre méthodologie tout en mettant de l'avant de nouveaux éléments analytiques (Groupe de la Banque mondiale, 2016a). Le BIT, en 2009, proposera également un modèle ou une base de données sur la LPE qui offrira de riches informations juridiques sur plusieurs pays (Organisation internationale du travail, 2013b). L'intérêt pour ce sujet ne date donc pas d'hier et fait l'objet d'une attention particulière de la part des organisations internationales. En fait, ce sujet est encore très pertinent particulièrement dans un contexte où la mondialisation a amené les dirigeants politiques à se questionner sur la rigueur de leur LPE et son impact sur la localisation des entreprises multinationales qui pourraient être tentées de s'installer dans les pays où la législation leur impose moins de contraintes. Le débat sur la rigueur de la LPE devient donc crucial lorsque nous parlons de productivité et d'avantages comparatifs sur les marchés mondiaux.

Cependant, malgré la richesse de la littérature sur le sujet, peu de chercheurs semblent mettre en lumière le besoin d'amélioration de ces modèles afin de rendre compte justement de la réalité juridique de chacun des pays. Effectivement, comme nous le verrons plus loin, chacun de ces modèles comporte des limites, que ce soit sur le plan de leur imprécision, du manque de prise en considération de certains éléments contingents à la protection des travailleurs, de la non-représentativité de l'échantillon étudié, etc. Selon son cadre d'analyse, chaque modèle étudie la législation sur la protection de l'emploi sous un angle différent. Certains traitent des licenciements et de l'utilisation de contrats temporaires alors que d'autres étudient la difficulté à recruter, la rigidité des horaires, la difficulté à licencier ainsi que le système de protection contre le chômage et l'assurance maladie. D'après Block (2007):

“Some researchers use a measure based on law and legislation. Within this category of variables are “pure” measures of labour standards that are limited to laws that regulate the labour market, and broader measures that incorporate political and social rights [...]. A disadvantage of broadening the measures of labour standards is that one is not necessarily measuring *true labour standards* or *labour market regulation*” (p.47; p.49).

C'est, entre autres, pourquoi ce mémoire aura pour objectif de se pencher sur le modèle d'analyse de l'OCDE, qui à notre avis est le plus avancé actuellement, et qui est axé sur l'étude

de la législation de l'emploi et non sur des éléments autres ne découlant pas directement du cadre législatif. Nous ajouterons des éléments qui permettront à ce modèle d'élargir son champ d'application. Nous nous appuierons sur l'expérience canadienne pour apporter ces modifications, mais également sur celles des autres pays qui détiennent des mesures encadrées par le pouvoir législatif sur la protection de l'emploi non encore couvertes par la grille d'analyse de l'OCDE et qui peuvent notamment engendrer des coûts pour les employeurs lors des ajustements de la main-d'oeuvre. Nous effectuerons également une révision des pondérations des composantes du modèle d'analyse afin que le poids de ces dernières reflète la dynamique du marché de l'emploi. Ces changements apportés au modèle d'analyse nous amèneront à revoir l'indicateur synthétique sur la protection de l'emploi du Canada. D'ailleurs, nos résultats indiquent que la prise en considération des nouveaux éléments ainsi que la revue des pondérations porte légèrement à la hausse l'indicateur synthétique canadien.

Bref, l'ajout de ces éléments permettra non seulement d'apporter plus de précision pour les chercheurs qui s'appuient sur ce modèle pour effectuer leurs recherches, mais offrira également un potentiel comparatif plus élevé au niveau international. Cela apportera plus de nuances aux comparaisons mondiales notamment celles effectuées entre le Canada et les États-Unis, qui sont trop souvent perçus comme étant similaires, mais si différents dans la configuration de leurs régimes de protection sociale et juridique. D'ailleurs, Block (2007) met en lumière les différences qui existent entre la rigueur des normes du travail canadiennes et américaines en créant des indicateurs, incluant les normes pouvant contraindre les employeurs dans leur ajustement de la main-d'oeuvre. Le lecteur peut se référer à l'annexe C pour connaître l'analyse détaillée de Block entre le Canada et les États-Unis. De plus, sachant que les décideurs politiques de chaque pays prennent leurs orientations en consultant des documents internationaux comme ceux produits par l'OCDE, il est donc, selon nous, crucial que les données soient présentées de façon à ce qu'elles soient le plus près possible de la réalité, de façon à ce que la mise en œuvre des décisions soit plus rigoureuse.

Ce mémoire est divisé en cinq parties. La première partie servait d'introduction à l'objet d'étude et de mise en contexte. La deuxième partie présentera la littérature théorique et empirique sur la législation sur la protection de l'emploi. Nous enchaînerons ensuite en

abordant les limites dans la littérature et en présentant nos propositions pour combler ces limites, notamment en proposant l'introduction de variables spécifiques ainsi que la révision des pondérations d'un modèle d'analyse sur la LPE en particulier. Dans la quatrième partie, nous entamerons une réévaluation de l'indicateur synthétique du degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi du Canada pour, finalement, terminer sur une brève conclusion.

PARTIE 2 : RECENSION DES ECRITS

2.1 Cadre théorique

Il y a plusieurs années, la communauté scientifique s'apercevait qu'il existait une nette variation entre les pays concernant leurs législations sur la protection de l'emploi. En effet, la littérature faisait le constat que les pays anglo-saxons semblaient avoir une réglementation beaucoup moins rigide que celle observée dans l'ensemble de l'Europe et que ces différences pouvaient avoir des répercussions diverses sur le marché de l'emploi, notamment la présence ou non d'une rigidification du marché à travers un taux de chômage élevé et une stagnation dans la création d'emplois, phénomène aussi appelé sous le nom de sclérose institutionnelle (Deslauriers, Dostie et Gagné, 2009; OCDE, 1999). Ainsi, les pays dont la LPE était stricte semblaient avoir un marché de l'emploi souffrant d'une sclérose institutionnelle alors que ceux ayant eu une LPE très peu contraignante ne semblaient pas manifester de symptômes liés à ce phénomène. Le besoin de mesurer ces législations afin de pouvoir effectuer des comparaisons internationales est ainsi né tout comme le développement de plusieurs travaux de recherche servant à clarifier les effets de cette législation sur la dynamique du marché du travail. Cependant, avant d'aller plus loin, il importe que nous nous attardions sur les différents modèles d'analyse de la LPE qui ont été élaborés jusqu'à ce jour afin de justifier les raisons pour lesquelles nous nous sommes arrêtés sur un modèle en particulier.

2.1.1 Différents modèles d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi

Plusieurs spécialistes et groupes d'experts se sont penchés sur l'évaluation du concept de LPE ou de la réglementation du marché de l'emploi et ont proposé divers modèles

d'analyse. Ils ont ainsi chacun développé leur propre cadre analytique en spécifiant notamment le type de dispositions législatives ou des mécanismes qu'ils ont étudiés.

Tout d'abord, le BIT, formé sous une entité spécialisée des Nations-Unis et étant le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du travail (OIT), a construit un modèle d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi qui s'étend sur plus de 90 pays (Organisation internationale du travail, 2013a). Ainsi, bien que de manière générale l'analyse du BIT ne tient pas compte des informations contenues dans la jurisprudence et dans les conventions collectives, il se penche sur l'étude de plusieurs variables liées aux lois du travail telles que présentées dans le tableau 1. Le BIT s'intéresse donc aux diverses dispositions juridiques touchant l'utilisation des contrats déterminés/indéterminés, les conditions auxquelles sont soumis les employeurs lorsqu'ils licencient, la définition d'un licenciement individuel/collectif, les indemnités et les recours mis en place en cas de différends pour évaluer la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi dans un pays donné.

Tableau 1 - Variables analysées par le BIT pour l'évaluation de la législation sur la protection de l'emploi	
Thèmes	Dispositions particulières
Type de contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la période d'essai • Utilisation des contrats à durée déterminée
Conditions de fond du licenciement	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'informer le travailleur des raisons du licenciement • Motifs autorisés • Motifs prohibés • Travailleurs bénéficiant d'une protection particulière
Conditions de forme du licenciement individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Forme de la notification du licenciement au travailleur • Délai de préavis • Indemnité compensatrice • Notification à l'administration publique • Notification aux représentants des travailleurs • Autorisation de l'administration publique ou d'un organe judiciaire • Accord des représentants des travailleurs
Conditions de forme du licenciement collectif pour motif économique	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du licenciement collectif • Consultation préalable des syndicats • Notification à l'administration publique • Notification aux représentants des travailleurs • Autorisation de l'administration publique ou d'un organe judiciaire • Accord des représentants des travailleurs • Règles de priorité pour l'ordre des licenciements collectifs • Obligation de l'employeur d'examiner des solutions alternatives au licenciement • Règles de priorité de réembauche

Indemnités de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement pour motif économique
Recours	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation pour licenciement injustifié - montant • Compensation pour licenciement injustifié - limites légales • Réintégration dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliation préalable obligatoire • Courts ou tribunaux compétents • Règlement des litiges individuels par arbitrage

(Source : Données Organisation internationale du travail, 2012)

Comme nous le verrons plus loin, l'analyse ainsi que la définition implicite accordée au modèle de la législation sur la protection de l'emploi du BIT demeure semblable à celle de l'OCDE dans le sens où, tant pour le premier que le deuxième, les contraintes législatives imposées aux employeurs lors de licenciements et d'utilisation de contrats temporaires représentent la majorité des éléments qui définissent leur modèle d'analyse de la protection de l'emploi. Ainsi, les deux modèles analytiques font abstraction des différents régimes présents dans la société qui visent tout autant à protéger les travailleurs sur le marché du travail comme les régimes d'assurance-emploi/chômage. L'analyse que fait le BIT se présente également sous une forme qualitative plutôt que quantitative considérant que les variables ne sont pas pondérées et qu'il n'y a pas d'indicateurs globaux accordés aux pays. De plus, il faut noter que seuls les travailleurs régis par les lois fédérales étaient considérés dans l'analyse effectuée en 2012 pour le Canada. Or, ceci exclut tous les travailleurs couverts par les lois du travail provinciales, ce qui fait passer sous silence la LPE s'appliquant à une proportion importante (90%) des travailleurs canadiens. D'ailleurs, le BIT le fait remarquer lorsqu'il affirme que:

“For practical reasons, the information provided here only reflects the content of federal legislation and are therefore only relevant to **federally regulated workers** which is approximately only 10% of the labour force” (Organisation internationale du travail, 2012).

Par conséquent, bien que la base de données du BIT soit riche en information pour le scientifique, il faut garder à l'esprit que pour le Canada, cette base ne rend pas entièrement compte de la réalité complète en matière de protection de l'emploi.

Le Groupe de la Banque mondiale (*Doing Business*) s'est aussi penché sur la question de la rigueur de la régulation du marché de l'emploi en développant sa propre méthode

d'analyse ainsi que sa définition d'une telle réglementation. Ainsi, *Doing Business* évalue la flexibilité de la réglementation d'un pays autour de trois champs : la difficulté à recruter, la rigidité des horaires de travail ainsi que la difficulté à licencier. Il évalue également le coût associé au licenciement et, en 2015, ce Groupe ajoutait de nouvelles variables liées au régime de protection sociale et l'existence de tribunaux spécialisés dans les conflits de travail. Le tableau 2 présente de manière détaillée les questions soumises (via un questionnaire) aux juristes et fonctionnaires locaux afin de récolter les résultats relatifs à la régulation du marché de l'emploi pour chaque pays étudié. Toutefois, il faut noter que *Doing Business* n'effectue pas de classement mondial.

Tableau 2 : Régulation du marché de l'emploi – <i>Doing Business</i>		
Flexibilité		
Difficulté à recruter	Rigidité des horaires de travail	Difficulté à licencier
<ul style="list-style-type: none"> • Contrats à durée déterminée interdits pour les tâches permanentes • Durée maximale pour un contrat à durée déterminée (en mois) • Salaire minimum pour un travailleur temps plein • Rapport du salaire minimum à la valeur ajoutée par travailleur 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 heures de travail par semaine permis • Maximum de jour de travail par semaine • Prime pour le travail de nuit • Prime pour le travail fait durant les jours de repos hebdomadaire • Restrictions majeures sur le travail de nuit • Restrictions majeures sur le travail fait durant les jours de repos hebdomadaire • Congé annuel payé (en jours) 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale de la période d'essai (en mois) • Possibilité légale de résilier un contrat de travail uniquement pour cause de sureffectif • Obligation de notification à un tiers avant de licencier un travailleur en sureffectif • Obligation de consentement d'un tiers avant de licencier un travailleur en sureffectif • Obligation de notification à un tiers pour licencier 9 travailleurs en sureffectif • Obligation de consentement d'un tiers pour licencier 9 travailleurs en sureffectif • Obligation de réaffectation ou reclassement avant le licenciement économique • Règles de priorités applicables aux licenciements économiques • Règles de priorités applicables en cas de réembauche

Coût de licenciement
<ul style="list-style-type: none"> • Période de préavis pour licenciement économique • Montant de l'indemnité pour licenciement économique
Nouvelles variables
<ul style="list-style-type: none"> • Système de protection contre le chômage • Assurance maladie pour les travailleurs permanents • Tribunal compétent est spécialisé dans la résolution des contentieux du travail ?

(Source : Données Groupe de la Banque mondiale, 2015a ; Groupe de la Banque mondiale, 2015b)

Ainsi, ce qui démarque le modèle analytique de *Doing Business* de celui de ses homologues est qu'il tient compte dans la définition de la réglementation du marché du travail non seulement des procédures entourant le licenciement et l'embauche, mais également de la rigidité des horaires ainsi que des variables telles que la présence d'un système de protection contre le chômage ou une assurance maladie pour les travailleurs à durée indéterminée. Ainsi, ce cadre d'analyse va au-delà de la législation sur le licenciement et des contrats temporaires, car il touche entre autres à la nature des tribunaux et aux exigences liées aux horaires de travail, etc. Cependant, l'analyse de *Doing Business* se base sur certaines hypothèses qui ne peuvent pas totalement représenter la réalité de l'ensemble des réglementations d'un pays touchant la protection de l'emploi. En effet, dans le modèle d'analyse, on postule que le travailleur est un caissier temps plein d'un supermarché et n'est pas membre d'un syndicat à moins que ce ne soit une obligation. En plus, on suppose que l'entreprise étudiée gère un supermarché ou un magasin d'alimentation dans la plus grande métropole d'affaires de l'économie et détient 60 employés (Groupe de la Banque mondiale, 2016b). Par conséquent, ces restrictions imposées au cadre analytique limitent énormément sa capacité à généraliser ses résultats au niveau d'une économie nationale surtout à certains pays, comme le Canada, où le domaine du droit du travail est sous la gouverne des provinces et territoires. Ceci dit, le modèle *Doing Business* devient particulièrement utile et pertinent lorsque nous désirons nous pencher sur la question de la législation de l'emploi dans le secteur de l'alimentation spécifiquement, mais plus difficilement lorsque nous désirons obtenir un portrait représentatif d'une situation nationale dans son ensemble.

Enfin, l'OCDE a construit elle aussi un cadre d'analyse servant à mesurer le degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi. En fait, cette organisation internationale évalue la LPE à travers une analyse des règles encadrant le licenciement et le recrutement des salariés temporaires. L'OCDE a élaboré son modèle en s'intéressant particulièrement aux coûts qu'imposent ces modes d'ajustement de la main-d'oeuvre aux employeurs qui peuvent parfois être excessifs et pouvant limiter la capacité des entreprises à se redéployer (OCDE, 2013). Elle met notamment en garde le chercheur qui désire utiliser son modèle pour des buts autres de ce que le modèle vise à étudier en soulignant qu' :

« Il faut donc faire preuve de prudence lorsqu'on [l'] utilise à d'autres fins que la mesure des coûts imposés par la législation aux employeurs qui souhaitent procéder à des ajustements de main-d'œuvre. La démarche qui consiste à construire les indicateurs à partir de ces coûts reflète le cadre analytique adopté dans la plupart des travaux empiriques et théoriques consacrés aux conséquences de la protection de l'emploi sur le marché du travail » (OCDE, 2013, p.78).

Certes, certains lui reprochent de se concentrer essentiellement sur le licenciement (individuel et collectif) et l'utilisation des contrats temporaires, restreignant donc la portée de sa définition de la protection de l'emploi (Deslauriers, Dostie et Gagné, 2009). Toutefois, cela ne fait pas de ce modèle, bien qu'imparfait, le moins développé. Au contraire, le modèle de l'OCDE est particulièrement raffiné dans le sens où les données couvrent jusqu'à ce jour tous les pays du G20. De plus, chacun des 21 critères utilisés pour analyser la rigueur de la législation d'un pays est pondéré pour tenter de refléter le mieux possible le poids de chaque composante dans la régulation des comportements des acteurs dans la société. Cela permet entre autres d'effectuer des comparaisons internationales qui ne se font point par les autres modèles. L'analyse de l'OCDE ne se restreint pas non plus à la législation fédérale dans les pays où ce sont les provinces/états/cantons qui régularisent le droit du travail. Elle tente même maintenant de traiter le contenu des conventions collectives et de la jurisprudence pour augmenter la précision de son examen. Enfin, elle ne s'appuie pas sur des postulats difficilement généralisables comme le fait *Doing Business*. A contrario, elle tente de faire ressortir un portrait complet de ce qui existe en ce qui a trait à la législation du travail à l'intérieur d'un pays. C'est donc pourquoi qu'à la suite de notre revue des modèles d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi, nous avons retenu pour ce projet de recherche

celui de l'OCDE pour l'amener à un niveau encore plus élaboré et complet en lui ajoutant nos propres contributions. Ceci étant dit, l'OCDE a regroupé les dispositions étudiées en trois composantes. Il y a d'abord les règles régissant la protection des travailleurs réguliers en cas de licenciement individuel. Cette composante est divisée en sous-composantes comme le tableau 3 le montre : contraintes de procédures, préavis et indemnité de cessation d'emploi pour les licenciements individuels sans faute, et difficulté de licencier. Ainsi, pour en être en mesure d'évaluer la rigueur de cette composante de la LPE, l'OCDE étudie notamment les clauses portant sur les procédures de notification, la durée du délai de préavis, la définition d'un licenciement justifié ou abusif, etc. (OCDE, 2014). Ensuite, la deuxième composante de la LPE constitue la réglementation des contrats temporaires (OCDE, 2014). Cette dernière se divise en deux sous-composantes telles que représentées dans le tableau 3 : contrats à durée déterminée et contrats d'intérim. Pour cette composante, l'OCDE évalue, par exemple, le nombre maximum de contrats à durée déterminée successifs que peut effectuer une entreprise, les types d'emplois pour lesquels les contrats intérimaires sont autorisés, etc. (OCDE, 2014). Finalement, la troisième composante représente les obligations liées au licenciement collectif. Par conséquent, pour évaluer cette composante, l'OCDE repose notamment son analyse sur la définition d'un licenciement collectif, les obligations de notifications supplémentaires aux licenciements individuels, les coûts spécifiques pour l'employeur pour ce type de licenciement, etc. (OCDE, 2014). Il faut par ailleurs souligner que bien que dans le droit québécois le terme « licenciement » soit utilisé pour aborder ce qui relève des raisons économiques et celui de « congédiement » pour des raisons personnelles, en Europe, du moins en France, le terme « licenciement » individuel est évoqué pour des motifs personnels et économiques (c'est nous qui soulignons) (Office québécois de la langue française, 2013). Évidemment, tant au Québec qu'en France, le licenciement collectif fait référence à l'aspect économique. Nous utiliserons alors le terme « licenciement » qui réfère aux deux motifs susmentionnés dans le présent travail lorsque nous ferons référence à ruptures individuelles de contrats de travail par l'employeur. Le modèle de l'OCDE utilise d'ailleurs la définition européenne du terme « licenciement ». Enfin, il faut faire remarquer que l'OCDE accorde, dans la construction de l'indicateur synthétique de la LPE, un poids à chaque composante (5/12, 5/12, 2/12) et sous-composante (1/3, 1/3, 1/3, 1/2, 1/2) déterminé selon ses analyses du

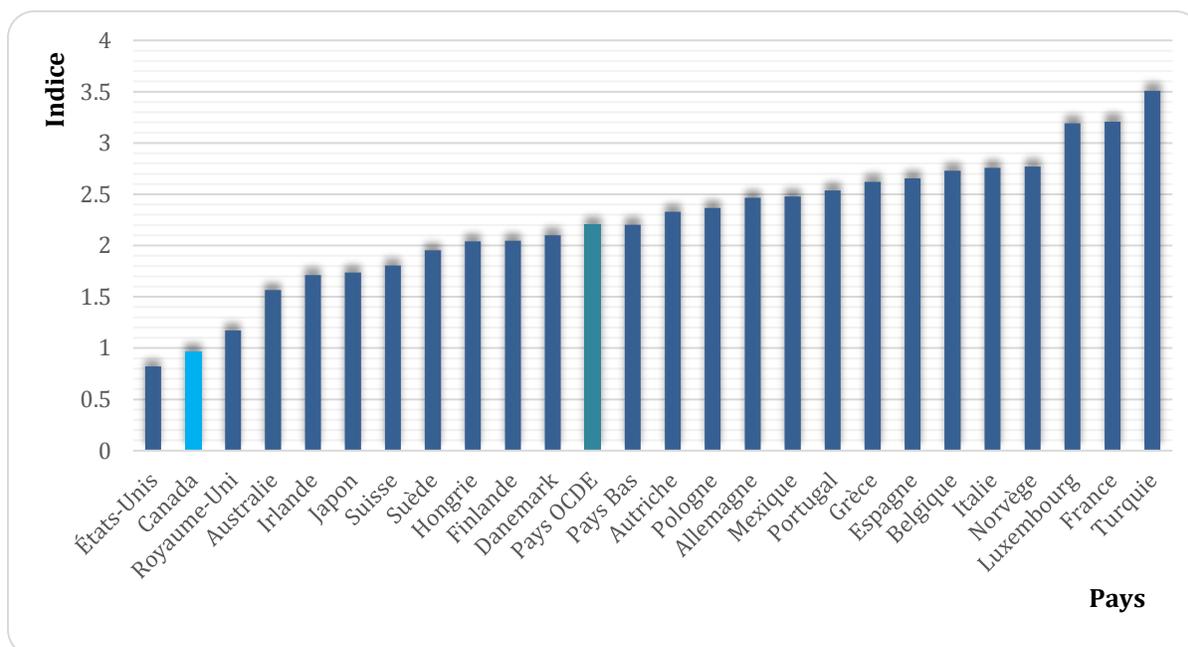
marché de l'emploi. Par conséquent, le résultat obtenu pour chaque élément aura un poids différent dans l'explication de l'indicateur synthétique selon les pondérations accordées.

Tableau 3 : Composantes d'un indicateur synthétique de la LPE (0 à 6)		
Protection des travailleurs réguliers en cas de licenciement individuel (5/12)		
<i>Contraintes de procédures (1/3)</i>	<i>Préavis et indemnité pour licenciements sans faute (1/3)</i>	<i>Difficulté de licencier (1/3)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Obligations de notification • Délai d'ouverture de la période de préavis 	<ul style="list-style-type: none"> • Délai de préavis • Indemnités de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du licenciement abusif • Durée de la période d'essai • Indemnisation • Réintégration • Délai maximum pour engager un recours
Réglementation des emplois temporaires (5/12)		
<i>Contrats à durée déterminée (1/2)</i>	<i>Contrats d'intérim (1/2)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cas où le recours aux CDD est justifié • Nombre maximum de CDD successifs • Durée cumulée maximum de CDD successifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés • Restrictions sur le nombre de renouvellements • Durée maximum cumulée • Autorisation et obligation d'information • Traitement équitable 	
Obligations spécifiques en cas de licenciement collectif (2/12)		
<ul style="list-style-type: none"> • Définition du licenciement collectif • Obligations de notifications supplémentaires • Délais supplémentaires • Autres coûts spécifiques pour l'employeur 		

(Source : Données OCDE, 2014)

Ceci dit, à partir des 21 critères pondérés et classés dans les trois catégories citées précédemment (protection des travailleurs réguliers en cas de licenciements individuels ; réglementation des emplois temporaires ; obligations spécifiques en cas de licenciement collectif), l'OCDE a construit en 2013 un indicateur synthétique de la LPE pour chaque pays membre du G20, dont le Canada. Cet indicateur synthétique s'échelonne de zéro à six. Par conséquent, lorsqu'un pays se situe près de zéro, cela signifie que celui-ci est doté d'une LPE faiblement restrictive alors que six signifierait que ce pays possède une LPE très rigoureuse. Ainsi, dans le graphique suivant, nous avons représenté les indicateurs globaux pour différents pays à partir des données de l'OCDE en 2013.

Figure 1 : Indice synthétique du degré de rigueur de la protection de l'emploi par pays



(Source : Données OCDE, 2014)

Nous observons alors que le Canada se situe parmi les pays ayant une LPE faiblement restrictive. D'ailleurs, son indice synthétique de 0,97 se retrouve largement en dessous de la moyenne des pays membres de l'OCDE (2.2). Nous retrouvons également les États-Unis tout près de la situation canadienne avec un indicateur de 0,82. À l'opposé, nous remarquons que l'indicateur de la LPE de la France s'élevant à 3,2 est nettement plus élevé que celui du Canada, ce qui laisse présager que la législation française quant à la protection de l'emploi serait fortement protectrice et contraignante pour les entreprises qui désirent effectuer des ajustements de main-d'œuvre. D'ailleurs, Amine (2015), à travers son approche comparative de la LPE du Canada et de la France, met en lumière l'écart considérable en matière de chômage de longue durée entre ces deux pays qui pourrait notamment être expliqué par la différence importante de leur protection de l'emploi. La figure 1 ci-dessus fait d'ailleurs état d'une LPE, en général, beaucoup plus stricte en matière de licenciement et d'utilisation de contrats temporaires en Europe qu'en Amérique du Nord. En fait, l'OCDE (2013) classe deux

groupes de pays selon la rigueur de la LPE. D'une part, les pays de *common law* (dont le Canada¹) qui n'ont pas de grande rigueur face au travail temporaire et qui offrent une protection de faible à moyenne aux salariés en cas de licenciements individuels. D'autre part, les autres pays qui ont une réglementation de moyenne à très restrictive en matière de contrats temporaires et licenciements individuels. Par contre, on constate que dans la très grande majorité des pays (dont le Canada), il existe une protection beaucoup plus importante visant les licenciements collectifs que les licenciements individuels étant donné des répercussions négatives plus notables sur le bien-être social. Nous invitons le lecteur à consulter l'annexe A afin d'obtenir de l'information détaillée sur la grille de l'OCDE ainsi que les pondérations accordées à chacun des 21 critères sous étude.

Dans notre recension des modèles théoriques mesurant la législation sur la protection de l'emploi nous a permis de définir les contours de ce concept et de distinguer le modèle qui nous semblait le plus avancé jusqu'à maintenant et sur lequel nous nous appuyerons afin d'y apporter nos propres contributions. Le modèle d'analyse de l'OCDE sera ainsi au cœur de notre mémoire. Évidemment, selon la définition accordée à la législation sur la protection de l'emploi, les modèles n'ont pas tous la même portée et le même niveau de couverture comme le mentionne Block (2007) lorsqu'il compare la méthodologie Block-Roberts avec les autres modèles d'analyse pour la législation sur la protection de l'emploi. De plus, il faut souligner que la série de modèles présentés ne représente pas une liste exhaustive des modèles ayant été développés pour évaluer la protection de l'emploi au sein des divers pays. En fait, nous avons décidé de présenter les modèles qui ont été développés par les organisations mondiales, soit ceux auxquels se réfèrent décideurs politiques et scientifiques dans le domaine du travail. Toutefois, certains chercheurs ont également développé des modèles mesurant la protection de l'emploi comme l'ont fait Block, Berg et Roberts (2003) en s'appuyant sur 10 variables soit : le salaire minimum, les heures supplémentaires, les congés payés, l'assurance-emploi, l'indemnisation des travailleurs, les conventions collectives, la discrimination dans l'emploi, le licenciement ou congédiement injuste, la santé et sécurité au travail et les préavis pour licenciements collectifs ou fermetures d'entreprises afin d'évaluer le degré de rigueur des

¹ Il faut, cependant, noter « le Québec est la seule province qui dispose d'un code civil, qui est fondé sur le *Code Napoléon* de la France. Le reste du Canada applique la *common law* » (Justice Canada, 2015, p.4).

normes du travail aux États-Unis et dans l'Union européenne (UE). Ils ont ainsi constaté, qu'en général, les normes du travail étaient plus élevées, c'est-à-dire plus protectrices pour les salariés dans l'UE qu'aux États-Unis. Ils expliquent cette différence du fait qu'aux États-Unis, la conception du marché du travail reposerait sur le principe de compétitivité et l'idée selon laquelle il faut éviter d'entraver le marché par des contraintes notamment imposées aux employeurs alors que dans l'UE, la conception traditionnelle du marché du travail reposerait sur la perception d'un déséquilibre des pouvoirs entre l'employeur et le travailleur, ce qui induit la nécessité d'introduire des mécanismes servant à réguler ce déséquilibre soit notamment : la législation sur la protection de l'emploi. D'autres chercheurs comme Deakin *et al.* (2009) du Centre for Business Research (CBR) ont également construit leur propre modèle d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi à travers l'évaluation de 10-12 variables sur un échantillon de 25 pays entre 1995 et 2005. Bref, avant d'arriver aux pistes qui nous ont amenés à poser notre objectif de recherche, il importe de faire brièvement le tour de la littérature en ce qui a trait aux effets de la LPE sur le marché de l'emploi évalués tant théoriquement qu'empiriquement afin de bien en saisir la portée. En effet, ce tour d'horizon nous permettra non seulement de comprendre l'attrait et l'importance de se pencher sur la question de l'évaluation de la législation sur la protection de l'emploi à travers les pays, mais également de comprendre le débat qui existe sur ses implications majeures dans la configuration du marché du travail.

2.1.2 Études théoriques

Depuis les années 1990, plusieurs scientifiques ont tenté de mesurer l'impact de la LPE sur divers indicateurs économiques tels que le chômage, le taux d'emploi, la mobilité de la main-d'œuvre, la productivité, l'innovation afin d'évaluer l'ampleur du phénomène et le degré d'imputabilité de cette institution (la législation sur la protection de l'emploi) dans l'efficacité du marché de l'emploi. Nous présenterons ainsi dans les lignes qui suivent une revue de la littérature sur la relation qui existe entre la LPE et le marché du travail soutenu à partir d'études utilisant des modèles théoriques et démonstrations économétriques.

D'abord, au niveau du *taux d'emploi*, les chercheurs Boeri et Garibaldi (2007) ont démontré, en utilisant un modèle dynamique de la demande de travail, que la transition d'un régime où la législation sur la protection de l'emploi est rigide à un régime « à deux vitesses » fait augmenter l'emploi. Ces réformes « à deux vitesses » dites partielles ou « à la marge » se caractérisaient par une libéralisation des contrats temporaires (contrats à durée déterminée) tout en maintenant inchangée la protection relative aux contrats permanents (contrats à durée indéterminée). Selon les auteurs, cette croissance serait en grande partie attribuable à l'accroissement des emplois temporaires qui permettent une plus grande flexibilité aux entreprises. Toutefois, cette croissance s'apparente à un effet de lune de miel, c'est-à-dire à un effet temporaire, puisque les gains en matière de création d'emplois disparaissent au fil du temps en raison du déclin des emplois permanents (Boeri et Garibaldi, 2007, p.35). En effet, à long terme, la croissance des emplois temporaires fait décroître le niveau d'emplois permanents en raison du processus de substitution qui s'effectue. Autrement dit, considérant que les coûts associés aux contrats temporaires sont nettement plus faibles que ceux liés aux contrats permanents, les entreprises tendent à substituer ces derniers par des contrats à durée déterminée qui leur permettent une flexibilité beaucoup plus ample. Kugler et Saint-Paul (2004), quant à eux, apportent des résultats théoriques intéressants liés aux effets d'une LPE stricte sur la sélection des salariés lors de l'embauche. Les auteurs soulignent que plus les coûts de licenciement sont élevés, plus les entreprises tendent à effectuer de la discrimination dans l'embauche des chômeurs en recherche d'emploi. Ils expliquent que les entreprises préfèrent embaucher un candidat qui est déjà en emploi puisque ce type de candidat (vu comme le « bon salarié ») fait moins souvent l'objet de licenciement que le chômeur. Ainsi, en s'appuyant sur le statut du candidat (chômeur ou travailleur), l'entreprise prévoit la productivité de celui-ci. Elle minimise ainsi son risque de devoir procéder à un licenciement dans les mois ou années qui suivront l'embauche.

Certaines recherches se sont aussi intéressées à l'impact de la LPE sur le *chômage*. Toutefois, les conclusions théoriques liées à cette relation ne sont pas encore tout à fait concluantes. D'ailleurs, Blanchard et Wolfers (2000) mentionnent que l'influence de la LPE sur le chômage serait ambiguë. De plus, à partir d'un modèle d'appariement à destruction d'emploi endogène, L'Haridon et Malherbet soutiennent que « l'effet total [de la LPE] sur le

taux de chômage, bien que négatif, est très limité, voire négligeable » (2003, p.31). Leurs résultats indiquent cependant que les coûts associés au licenciement impliqueraient une hausse de la durée moyenne au chômage. De plus, ils constatent que :

« Le renforcement de la protection de l'emploi pour les emplois permanents favorise la rétention de main-d'œuvre sur les contrats stables (et donc une diminution des flux d'entrée au chômage en provenance de ces contrats), mais induit dans le même temps une augmentation du taux de destruction sur les emplois instables (et donc une hausse des flux d'entrée au chômage en provenance de ces contrats) » (L'Haridon et Malherbet, 2003, p.40).

De ce fait, on remarque que lorsque la législation sur la protection de l'emploi est rigoureuse, ce sont surtout les travailleurs temporaires qui sont les plus touchés par le chômage, bien que tous ne soient pas à l'abri du chômage de longue durée. En effet, Postel-Vinay et Saint-Martin (2004) constatent que la LPE peut engendrer un sentiment d'insécurité pour l'ensemble des salariés dans le sens où lorsque la LPE est stricte, elle limite la réallocation de la main-d'œuvre (rigidité du marché), ce qui implique que les salariés s'attendent à une difficulté à retrouver un nouvel emploi s'ils se font licencier. Ces derniers anticipent ainsi de conserver le statut de chômeur pendant une longue période.

Certains chercheurs ont également tenté d'établir un lien entre le *dualisme sur le marché du travail* et la rigueur de la LPE. Entre autres, L'Haridon et Malherbet (2003) soulignent qu'en présence d'une LPE fortement restrictive, la flexibilité est largement assumée par les travailleurs temporaires. Ces derniers se retrouvent souvent à devoir se déplacer d'un contrat à durée déterminée (CDD) à un autre CDD pour satisfaire les besoins de flexibilité des entreprises, mais ceux-ci ont généralement de la difficulté à décrocher un contrat à durée indéterminée (CDI). Saint-Paul (1996) ajoute d'ailleurs que ce sont les jeunes et les travailleurs peu ou pas qualifiés qui sont les plus touchés par cette problématique du dualisme sur le marché de l'emploi.

D'autres recherches ont été menées pour évaluer l'impact de la LPE sur la *mobilité* de la main-d'œuvre. Notamment, L'Haridon et Malherbet (2003) remarquent que lorsque la protection de l'emploi augmente, les flux d'entrée et de sortie du chômage tendent à diminuer.

En effet, lorsque plusieurs contraintes législatives sont imposées aux entreprises pour ajuster leur main-d'oeuvre, ces dernières réduisent leur niveau de licenciement et par ricochet, les embauches, ce qui engendre une certaine rigidité dans le mouvement des salariés. Toutefois, lorsque la protection de l'emploi augmente, les auteurs constatent que les flux d'emploi à emploi s'accroissent puisqu'essentiellement les entreprises misent sur leur flexibilité interne. En d'autres mots, lorsque les entreprises sont en présence d'une LPE fortement protectrice, celles-ci favorisent la rotation de main-d'oeuvre à l'intérieur même de l'entreprise plutôt que de licencier et d'embaucher de manière importante. De plus, selon leur schéma d'analyse :

« La LPE favorise[rait] la rétention de main-d'œuvre sur les postes peu productifs (diminution du taux de destruction des emplois) et pénalise[rait] la création qui s'opère sur les postes les plus productifs (hausse de la durée moyenne du chômage). En conséquence, la productivité moyenne des emplois est réduite, ce qui abaisse le niveau des salaires » (L'Haridon et Malherbet, 2003, p.32).

Quelques recherches ont été également menées sur les effets de la LPE sur le niveau de *productivité* des entreprises. Par exemple, Poschke (2009), à travers son étude, évalue comment les coûts de licenciements, reflétant la rigueur d'une LPE, influenceraient la croissance de la productivité agrégée. Pour ce faire, Poschke (2009) développe un modèle de croissance endogène en s'appuyant sur l'effet de sélection et l'effet d'imitation. Autrement dit, il explique que l'effet de sélection s'effectue lorsque seules les entreprises les plus productives demeurent sur le marché et les très peu productives n'ont pas le choix de quitter sous la pression du contexte. Tandis que l'effet d'imitation se réalise lorsque les nouvelles entreprises entrant sur le marché tentent d'imiter les entreprises existantes qui sont les plus productives. Par conséquent, à travers son analyse théorique, Poschke (2009) constate que non seulement les coûts de licenciement engendraient une mauvaise réallocation de la main-d'oeuvre, réduisant la valeur des entreprises et décourageant l'entrée de nouvelles entreprises comme il a été démontré dans certains modèles, mais ces coûts dissuaderaient aussi la sortie des entreprises les moins productives. Plus précisément, l'auteur affirme que lorsque les entreprises quittant le marché sont soumises aux règles régissant les coûts de licenciements, ceux-ci sont perçus comme une taxe de sortie. De ce fait, ces coûts découragent la sortie d'entreprises peu productives et par ricochet, réduit la croissance de la productivité en raison de l'affaiblissement de l'effet de sélection (davantage d'entreprises peu productives restent sur le marché). À l'inverse, lorsque les entreprises quittant le marché sont

exemptées des coûts de licenciements et que seules les entreprises demeurant sur le marché doivent payer ces coûts d'ajustement, cela provoque une baisse de la valeur de continuité sur le marché par rapport à la valeur de sortie. On incite ainsi les entreprises ayant une faible productivité à sortir du marché, renforçant alors l'effet de sélection qui se manifeste par une augmentation de la croissance de la productivité. De plus, l'auteur explique que les nouvelles entreprises entrant sur le marché sont nécessaires à la croissance de la productivité puisqu'elles permettent de remplacer les entreprises qui ont quitté, et ce, avec une meilleure productivité, car elles tentent d'imiter les entreprises les plus productives. Enfin, l'auteur soutient que l'effet des coûts de licenciement sur la productivité est plus prononcé dans le secteur des services. En somme, nous pouvons conclure qu'une LPE qui impose des coûts de licenciements aux entreprises qui quittent le marché peut avoir un impact négatif sur la croissance de la productivité agrégée puisqu'elle fait obstacle à la sortie d'entreprises peu productives. En revanche, à l'aide d'un modèle simple théorique, Belot *et al.* (2007) dénotent que lorsque les indemnités de licenciement sont importantes, donc quand nous sommes en présence d'une LPE fortement protectrice, les travailleurs tendent à investir davantage d'efforts dans leur travail puisqu'ils détiennent une sécurité d'emploi. Cela fait donc en sorte d'accroître le niveau de productivité de l'entreprise. Toutefois, les auteurs remarquent qu'une faible menace de licenciement peut aussi contribuer à dissuader les travailleurs à investir le maximum de leurs efforts puisqu'essentiellement ces derniers savent que leurs employeurs ne les licencieront pas facilement. Certains auteurs (Suedekum et Ruehmann, 2003) nomment ce phénomène « l'effet léthargique » de l'indemnité de licenciement.

Du point de vue encore théorique, la relation entre l'*innovation* et la LPE a également fait l'objet d'études. Saint Paul (2002) met, entre autres, en lumière la raison pour laquelle l'Europe serait moins hautement technologique que les États-Unis. Ainsi, à partir d'un modèle mathématique, l'auteur démontre que les structures économiques rigides où les coûts associés aux licenciements sont élevés, comme l'Europe, seraient plus enclines à investir dans l'innovation secondaire (améliorer les produits existants situés à un stade avancé dans leur cycle de vie), plutôt que dans l'innovation primaire (produire de nouveaux produits). En effet, considérant que l'innovation primaire nécessite, en général, davantage d'ajustements de main-d'œuvre, l'innovation secondaire se révèle beaucoup moins coûteuse pour l'entreprise qui est

installée dans un pays où la LPE est stricte. De plus, Saint-Paul (2002) souligne que les coûts de licenciements réduiraient le bien-être collectif dans le cas où l'innovation secondaire n'augmenterait pas l'efficacité productive d'une manière importante. Bartelsman *et al.* (2002) ajoutent également que les pays possédant une LPE restrictive combinée à un régime intermédiaire de négociation (c'est-à-dire un régime de négociation plus ou moins coordonné) engendreraient une faible activité en matière d'innovation et seraient moins enclins à expérimenter de nouvelles technologies offrant un fort potentiel de productivité.

2.2 Études empiriques

Au sein de la littérature, nous constatons que les résultats des études empiriques vont dans le même sens en général que les résultats des études théoriques cités précédemment. Nombre de chercheurs ont présenté empiriquement les effets possibles qu'ont les institutions du marché, dont la législation sur la protection de l'emploi, sur les performances du marché du travail de plusieurs pays membres de l'OCDE. Ils se sont ainsi intéressés aux effets sur l'emploi, le chômage, la rotation de main-d'œuvre, la productivité, etc.

2.2.1 Effets de la LPE sur le marché de l'emploi

Bien qu'une partie de la littérature ait fait le constat qu'il n'existait pas d'influence significative de la LPE sur l'*emploi* (voir OCDE, 2013 et OCDE, 2007), certains chercheurs ont avancé qu'une forte protection de l'emploi pouvait avoir des effets négatifs sur l'emploi. Notamment, Lazear (1990) soutient, au moyen de données provenant de 22 pays développés dont le Canada, les États-Unis, la France, la Norvège, l'Italie entre 1956 et 1984, qu'une plus grande rigueur sur les indemnités de licenciement a pour effet de réduire le ratio emploi-population. Plus précisément, le passage d'aucune exigence relative à l'indemnité de licenciement à l'obligation d'une indemnité représentant trois mois de salaire pour un employé ayant une ancienneté de 10 ans de service réduirait le ratio emploi-population d'environ 1%. De plus, il constate aussi que l'obligation d'offrir des indemnités de licenciement inciterait les entreprises à substituer les emplois à temps plein par des emplois à temps partiel, car généralement ces derniers ne sont pas protégés par ce type de protection, ce qui devient un moyen pour les entreprises de se soustraire à la loi et par conséquent, d'éviter de payer ces coûts de licenciement. En fait, ce phénomène s'illustre

à travers l'impact négatif que possède l'obligation des indemnités de licenciement sur la moyenne d'heures travaillées. Elle tend à la réduire. Plus récemment, Di Tella et McCulloch (2005) font le constat que les pays ayant un marché de l'emploi plus flexible possèdent un taux d'emploi plus élevé. Pour en arriver à ces conclusions, les auteurs se sont basés sur des données provenant du *World Competitiveness Report* qui recolte l'opinion de gestionnaires pouvant juger la flexibilité du marché parmi 21 pays membres de l'OCDE entre 1984 et 1990. Conscients de la nature subjective des données, les chercheurs se sont assurés que les résultats de ce sondage étaient corrélés avec les indicateurs de la LPE construits par l'OCDE en 1994. De ce fait, Di Tella et McCulloch (2005) montrent que dans le cas où la France aurait un niveau de flexibilité du marché pareil à celle des États-Unis, le taux d'emploi augmenterait de 1,5% à court terme et de 3.6% à long terme. Ils ajoutent également que la flexibilité du marché de l'emploi aurait une relation positive et significative avec le taux d'activité. Ainsi, selon ces auteurs, une plus grande flexibilité serait associée à un plus haut taux d'activité.

Bien que la majorité des études empiriques s'entendent pour affirmer que la LPE aurait un impact négatif sur le *chômage*, les résultats en général ne semblent pas encore assez significatifs pour qu'ils soient qualifiés comme robustes. Parmi ces études, nous retrouvons celle de Lazear (1990) qui révèle qu'obliger les entreprises à offrir une indemnité de licenciement au personnel augmenterait le taux de chômage. En effet, partant de zéro, une augmentation de trois mois pour l'indemnité de licenciement augmenterait le taux de chômage de 5,5 % dans le cas des États-Unis. Toutefois, la portée de ses résultats est limitée étant donné que sa recherche repose sur le salarié qui possède une ancienneté de 10 ans de service. De plus, son étude tient seulement compte du niveau de sévérité des indemnités de licenciement et des délais de préavis. Ces deux aspects ne représentent donc pas l'intégralité de la protection de l'emploi. Di Tella et McCulloch (2005) constatent, quant à eux à travers leur analyse, que les pays ayant une flexibilité du marché du travail élevée auraient des taux de chômage plus bas et seraient associés à une proportion faible de chômeurs de longue durée. Une plus grande flexibilité serait aussi corrélée avec un faible taux de postes vacants. Blanchard et Wolfers (2000) ajoutent, en s'appuyant sur des données de 20 pays de l'OCDE et en s'intéressant aux interactions entre les chocs économiques et la configuration des institutions du marché, qu'une LPE fortement protectrice peut rendre plus difficile l'ajustement d'une économie à la suite d'un choc macroéconomique.

Autrement dit, les auteurs montrent qu'un même choc économique, mais survenant dans un pays dont la protection de l'emploi est faible et un pays dont la LPE est rigide a des effets nettement différents sur le chômage. Ainsi, dans le pays où la protection de l'emploi est faible, le choc économique entraînerait une augmentation plus faible du chômage que si ce même choc survenait en présence d'une LPE stricte.

En ce qui a trait à la *mobilité de la main-d'œuvre*, Boeri et Jimeno (2005) affirment, en étudiant le cas de l'Italie et au moyen de la méthode de la différence des différences, que la présence d'une LPE protectrice réduirait particulièrement les licenciements, mais également les embauches, ce qui augmenterait légèrement la persistance d'un même niveau d'emploi d'une année à l'autre pour une entreprise, mais n'affecterait pas la croissance d'emplois de celle-ci. Millán *et al.* (2013) arrivent aux mêmes conclusions que Boeri et Jimeno (2005) en étudiant plus spécifiquement les petites entreprises : une LPE stricte entraînerait un niveau de licenciement faible, mais aussi un niveau d'embauche faible en raison des coûts associés aux licenciements et aux embauches, réduisant ainsi la mobilité de la main-d'œuvre pouvant affecter la croissance de la productivité. Ainsi, en s'appuyant sur des données s'échelonnant de 1994 à 2001 provenant de l'enquête de panel communautaire des ménages européens (PCM), Millán *et al.* (2013) font remarquer que la LPE a un impact négatif sur la probabilité qu'un individu passe de travailleur indépendant (sans employé sous sa responsabilité) à employeur en raison des coûts élevés qu'entraîne l'embauche dans un contexte d'une LPE rigoureuse. Plus spécifiquement, ils constatent qu'une diminution de 0,43 de l'indicateur de la LPE augmente les probabilités d'embauche de nouveaux employés de 2,9 % (Millán *et al.*, 2013). Ainsi, on peut en déduire qu'une LPE plus flexible encourage davantage les embauches. Quant aux licenciements, ils dénotent qu'une diminution de l'indicateur de la LPE de 0,43 fait augmenter de 3,1% la probabilité qu'un employeur devienne travailleur indépendant. De ce fait, nous pouvons en conclure qu'une LPE moins rigide provoque davantage de licenciements qu'une LPE plus stricte. Néanmoins, les auteurs soulignent qu'on ne peut pas arriver à des conclusions finales concernant le fait que les décisions en matière de licenciements sont prépondérantes par rapport à celles des embauches ou l'inverse en présence d'une LPE faiblement restrictive. On peut cependant affirmer, selon les auteurs, qu'une LPE peu stricte tend à hausser la mobilité de la main-d'œuvre qui est une importante source de productivité d'un pays. Haltiwanger *et al.* (2014) trouvent également, à l'aide de la méthode des

différences des différences et en s'appuyant sur un échantillon de 16 pays dont la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Colombie, le Mexique, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie et la Slovaquie, qu'une forte rigueur législative sur les licenciements et les embauches réduirait l'efficacité de l'allocation de la main-d'œuvre, et ce, particulièrement dans les industries où la rotation de l'emploi est élevée. Cependant, Di Tella et McCulloch (2005), à travers leur étude, ne trouvent aucune influence positive de la flexibilité du marché du travail sur les flux d'entrées en emploi, c'est-à-dire les embauches.

Quant aux études empiriques portant sur les effets de la LPE sur la *productivité*, certains chercheurs comme Van Schaik et Van de Klundert (2013) ont montré, en effectuant des estimations de moindres carrés ordinaires à partir de données de 21 pays membres de l'OCDE entre 1960 et 2005, que durant les années 1960, la LPE aurait eu un effet positif sur la productivité, et ce, de manière significative. Toutefois, durant les années suivantes, son effet aurait diminué, pour finalement, avoir un impact négatif sur la croissance de la productivité à partir de 1980. Les auteurs offrent une explication à ce phénomène. La LPE aurait un impact positif sur la croissance de la productivité lorsque les pays appliquent une stratégie basée sur l'investissement durant leurs processus de convergence (soit entre 1950-1960 et 1970). Cependant, la LPE aurait un effet négatif sur la croissance de la productivité lorsque les pays doivent appliquer une stratégie basée sur l'innovation dans un contexte où le potentiel de croissance par imitation s'est épuisé (soit à partir des années 1970-80) (Van Schaik et Van de Klundert, 2013). Par conséquent, les auteurs soutiennent qu'une LPE fortement protectrice actuellement n'est peut-être plus aussi pertinente et adaptée au marché qu'elle l'était auparavant puisqu'elle vient entraver la productivité stimulée en grande partie par l'innovation. L'étude d'Auer *et al.* (2005) apporte, quant à elle, un éclairage différent face au lien entre la LPE et la productivité en se basant sur l'ancienneté des travailleurs. En effectuant une analyse économétrique simple entre les variables productivité du travail et ancienneté de 13 pays européens entre 1992 et 2002, les auteurs montrent une corrélation positive et significative entre la rigueur de la LPE et la proportion des travailleurs ayant une ancienneté de plus de 10 ans. Par conséquent, une LPE stricte encouragerait une ancienneté plus longue chez les travailleurs. Plus précisément, Auer *et al.* (2005) avancent que l'ancienneté d'un travailleur pourrait contribuer positivement à la productivité, mais ceci dans une certaine

limite. Autrement dit, selon leur analyse, ce serait les travailleurs ayant de quatre à dix ans d'ancienneté qui contribuerait le plus à la productivité. Suivant le concept de capital humain propre à l'entreprise, ils montrent que « l'ancienneté permet aux entreprises d'investir dans leurs effectifs sur le long terme, étant donné qu'elle atténue le risque que les travailleurs quittent l'entreprise » (Auer *et al.*, 2005, p.347). De plus, « la valeur du produit marginal du travailleur s'accroît avec le temps grâce à la formation sur place » (Auer *et al.*, 2005, p.347). Ils en concluent donc que « l'ancienneté incite l'entreprise à former ses travailleurs et la structure de la rémunération incite ces derniers à rester dans l'entreprise et à ne pas « tirer au flanc » » (Auer *et al.*, 2005, p.348). Par conséquent, cela permet d'accroître la productivité globale de la firme. Toutefois, leurs résultats attestent qu'une ancienneté longue (plus de 10 ans, mais surtout celle supérieure à 15 et 20 ans) ou courte (moins d'un an) nuirait à la productivité. Ils en viennent à la conclusion que l'ancienneté est bénéfique jusqu'à 13,6 ans en termes de productivité, pour ensuite avoir un impact moins positif, voire négatif. Bien que cette donnée soit très spécifique, les auteurs mentionnent que l'ancienneté optimale est difficile à évaluer précisément et peut varier d'un pays à un autre et même d'un secteur à l'autre. De ce constat, les auteurs croient que l'Europe ne rencontrerait pas de problèmes de productivité puisqu'aucun des pays européens étudiés n'a une ancienneté moyenne supérieure à 13,6 ans (Auer *et al.*, 2005). Cela peut, par contre, se révéler inexact si l'on observe au niveau individuel, sectoriel ou par entreprise. Enfin, les auteurs ajoutent que :

« Les pays dans lesquels l'ancienneté a une durée intermédiaire, et qui investissent aussi dans des politiques de marché du travail favorisant la transition entre les emplois, semblent obtenir les meilleurs résultats dans ce domaine, ils enregistrent aussi la plus forte proportion d'emplois de qualité » (Auer *et al.*, 2005, p.336).

Muller et Berger (2013), quant à eux, indiquent, au moyen d'analyses statistiques par régression de données en 2008 et 2009 de 34 pays membres de l'OCDE, qu'il existerait un lien modérément significatif et positif entre la rigueur de la LPE sur la composante des licenciements individuels (contrats indéterminés) et la productivité du travail totale d'une économie. Autrement dit, lorsque la rigueur sur les licenciements individuels augmente de 1 point, la productivité du travail totale augmente de 0,22 en 2008 (Muller et Berger, 2013). Les auteurs attribuent ce phénomène au fait que les travailleurs, sous une LPE protectrice, se sentent en sécurité et sont motivés dans leur emploi puisque les chances de licenciements sont plus faibles, ce qui contribue

à une plus grande productivité. Cette explication va donc dans le même sens que Belot *et al.* (2007) ont avancé sur le plan théorique.

Pour ce qui est de l'*innovation*, Griffith et Macartney (2014), à travers leur analyse empirique de 12 pays européens, ont étudié le comportement de multinationales en matière de dépôt de brevets. Ils en arrivent à la conclusion qu'une LPE protectrice ne découragerait pas les entreprises à mener des activités d'innovation de manière générale. Cependant, ils avancent qu'une LPE stricte encouragerait plus particulièrement les brevets en matière d'innovation secondaire puisque les entreprises sont contraintes dans leur ajustement de main-d'œuvre en raison des coûts y étant associés. Ils montrent de même que les entreprises préféreraient implanter leur innovation radicale dans les pays où la LPE est faible puisque ce type d'innovation nécessite généralement un renouvellement complet de la main-d'œuvre sachant que la main-d'œuvre déjà en place ne possède pas les qualifications nécessaires pour l'implantation de la nouvelle technologie.

PARTIE 3 : AJUSTEMENT DE L'INDICATEUR DE L'OCDE

3.1 Problématique

3.1.1 Limites dans la littérature

Malgré l'étendue et la richesse des recherches dans ce domaine, nous pouvons dégager certaines limites dans la littérature. D'abord, on constate que la plupart des études empiriques ne tiennent pas compte des effets indirects des autres institutions du marché du travail qui agissent, inéluctablement, sur la flexibilité des entreprises en matière d'embauche et de licenciement. En fait, nous croyons que la décision des entreprises de licencier ou d'embaucher pour des raisons économiques ne relève pas seulement de la rigueur de la protection de l'emploi, mais aussi de facteurs multiples. Nous pouvons, d'ailleurs, penser aux cotisations que doivent payer les entreprises à l'assurance-emploi qui peut avoir une influence dans les décisions de licencier. D'ailleurs, Betcherman et Whitehead (2002) soulignent que les décideurs politiques devraient tenir compte des différentes réglementations et politiques assurant la sécurité des travailleurs dans l'évaluation de la rigueur de la protection de l'emploi. Ochel (2009), quant à lui, croit que dans les

analyses on ne semble accorder que peu d'attention aux domaines autres que la législation, notamment le système de sécurité sociale qui peut, lui aussi, accorder une protection contre la perte d'emploi. Certes, nous reconnaissons la difficulté à mesurer l'effet des diverses institutions sur les décisions des entreprises en matière d'ajustement de la main-d'œuvre dans les analyses empiriques. Cependant, en intégrant davantage ces effets indirects, cela pourrait sans aucun doute rendre la relation existante entre la LPE et les indicateurs économiques beaucoup plus robustes. Nous constatons également que les comparaisons internationales sont difficiles à effectuer. Nous pouvons effectivement comparer les indicateurs de la LPE entre pays, mais cela reflète difficilement le contexte social, la culture et les procédures juridiques uniques à chaque pays. Ces procédures peuvent notamment être plus ou moins longues et fastidieuses selon le pays dans lequel nous nous retrouvons. Comme le mentionnent Deslauriers, Dostie et Gagné « la complexité des configurations législatives, les différences culturelles et le caractère idiosyncrasique des économies analysées rendent les comparaisons internationales complexes et limitent la portée des conclusions » (2009, p.2). Par conséquent, bien qu'il y ait des efforts pour tenter de réduire ces différences entre pays dans les études, la complexité des interactions et des divergences demeurent élevées pour tenter de réussir à faire une parfaite comparaison internationale modélisée. De plus, en parcourant la littérature sur la législation sur la protection de l'emploi, on s'aperçoit que très peu de recherches canadiennes ont été effectuées sur ce sujet. En fait, très peu d'études ont tenté de confirmer ou infirmer empiriquement l'indicateur que l'OCDE accorde au Canada. On observe aussi qu'une grande part de la littérature concernant la LPE s'est concentrée sur les effets négatifs d'une protection très forte pour la flexibilité des entreprises. Toutefois, Dehaze reconnaît que la LPE ne devrait pas seulement être envisagée comme un coût puisqu'elle génère aussi une protection pour les employés, ce qui entraîne des externalités positives pour le marché du travail (Martin, Du Marais et Dehaze, 2013). Peu de recherches se sont aussi intéressées aux conséquences économiques négatives d'une très faible protection de l'emploi telle qu'observée au Canada.

On constate également que les pondérations accordées aux critères dans la grille de l'OCDE dans la construction des indicateurs synthétiques de la LPE seraient établies sur une base universelle et seraient donc non modulées en fonction de la composition du marché du travail de chaque pays. Ainsi, le poids relatif à la composante des contrats réguliers serait le même que celle des contrats temporaires et que les licenciements collectifs représenteraient le 2/12 de la protection

de l'emploi pour tous les pays. Ces pondérations statiques pourraient notamment mener à une sous-évaluation ou une surévaluation des composantes. D'ailleurs, l'OCDE (2013) mentionne qu' « il serait vraisemblablement utile de réévaluer la grille de notation utilisée pour chaque composante et les coefficients de pondération retenus pour calculer les indicateurs plus synthétiques » (p. 117). Kirat (2006) soutient notamment que les indicateurs de l'OCDE peuvent être biaisés en fonction de leur pondération (5/12, 5/12, 2/12), entre autres, parce qu'elles ne sont pas représentatives du marché de l'emploi. De plus, nous remarquons que les indicateurs synthétiques de la LPE actuels n'incluent pas les nouveaux modes d'ajustement de l'emploi tels que les plans de départs volontaires (Martin, Du Marais et Dehaze, 2013). En effet, dans plusieurs pays comme au Canada, l'employeur peut décider de mettre en place un plan de départ volontaire plutôt que de procéder à des licenciements directement. Dans l'optique d'une réduction des effectifs, ce processus consiste à proposer au personnel en entier ou à certaines catégories de salariés de quitter volontairement l'entreprise sous certaines conditions négociées à l'amiable entre l'employé et l'employeur (Niel, 2009). Ainsi, les volontaires quittant leur emploi permettent éventuellement à leurs collègues de conserver leurs postes. Cette mesure offre ainsi la possibilité de réduire l'effectif dans un climat relativement moins tendu. Lorsque l'employeur met en place un tel programme, il doit notamment s'assurer que la part de l'effectif visé par le plan est supérieure au nombre de départs planifiés afin que cela ne constitue pas un départ volontaire « forcé » (Niel et Hautefort, 2015). Dans un même ordre d'idées, le travail partagé est également un mode d'ajustement de l'emploi non inclus dans le modèle d'analyse de l'OCDE. Effectivement, ce mécanisme présent dans différents pays comme le Canada, la France, la Belgique, l'Allemagne permet à un employeur de réduire temporairement ses activités en raison de causes hors de son contrôle, telles qu'une crise économique qui affecte le secteur d'activité dans lequel il se situe. Ainsi, ce dispositif permet à l'employeur d'ajuster le taux d'activité de sa main-d'oeuvre temporairement sans toutefois devoir effectuer des licenciements et embaucher de nouveaux travailleurs à la suite du redressement de l'entreprise. Tenir compte de ces nouveaux modes d'ajustement de l'emploi (plan de départ volontaire et travail partagé) dans l'évaluation de la rigueur de la LPE permettrait certainement d'apporter plus de nuances face au classement effectué par l'OCDE entre pays.

3.1.2 Objectif de recherche

À la suite de cette recension des écrits, nous concluons que la grille d'analyse utilisée par l'OCDE, qui donne une estimation de la rigueur de la protection de l'emploi, nécessite des modifications afin de la rendre plus adaptée à la réalité de chaque pays. L'originalité de ce mémoire réside principalement dans deux éléments. Dans un premier temps, nous ajouterons au modèle d'analyse de l'OCDE deux dispositifs. Il s'agit du plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé. Dans un deuxième temps, nous effectuerons une révision des pondérations des composantes du modèle d'analyse de l'OCDE en nous appuyant sur la configuration du marché de l'emploi canadien. À la suite de ces réajustements, nous construirons à nouveau l'indicateur synthétique de la LPE pour le Canada. La section suivante se penchera sur la première partie de notre projet de recherche, soit l'introduction de nouveaux éléments dans la grille de l'OCDE ainsi que la proposition de nouvelles pondérations pour le Canada.

3.2 Méthodologie

Notre compréhension du modèle d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi de l'OCDE nous permet de constater que ce modèle a pour principal objectif d'évaluer le cadre réglementaire d'un pays lorsque l'employeur désire effectuer un ajustement de son effectif. Cela étant dit, le modèle d'analyse de l'OCDE se concentre essentiellement sur les licenciements et l'utilisation de contrats temporaires. Toutefois, bien que certains auteurs affirment que l'encadrement associé aux licenciements et contrats temporaires est particulièrement contraignant pour les employeurs dans certains pays, il est selon nous important d'inclure les autres mécanismes reliés aux ajustements de l'emploi, dont les contours sont également prévus par le cadre réglementaire ou administratif, afin de rendre le modèle d'analyse complet et représentatif de la législation sur la protection de l'emploi. C'est alors pourquoi nous proposons d'intégrer dans le modèle d'analyse de l'OCDE le plan de départ volontaire et le travail partagé, soit deux dispositifs que nous retrouvons au Canada, mais également dans d'autres pays. En effet, ces mécanismes sont des moyens autres que ceux encadrant les licenciements et les contrats temporaires permettant à l'employeur d'ajuster sa main-d'œuvre. Pour intégrer ces deux mécanismes dans le modèle de l'OCDE, nous nous sommes appuyés sur une approche analytique de la documentation législative et administrative des pays. Ainsi, nous avons construit des échelles de mesure pour chaque

dimension des sous-composantes « plan de départ volontaire » et « travail partagé » dans l'objectif d'obtenir un indicateur pour chacune de ces deux sous-composantes et ultimement, recalculer l'indicateur synthétique du Canada afin d'évaluer l'impact de la prise en considération de nouveaux éléments dans l'évaluation de la LPE canadienne. Nous avons poursuivi la même méthodologie que celle employée par l'OCDE dans la construction des échelles de mesure et le choix des sous-composantes afin de conserver une continuité dans le modèle (OCDE, 2014). Ainsi, les échelles de mesure qui seront présentées conservent leur amplitude de zéro à six et les affirmations de chacune des échelles sont graduées en fonction du degré de contrainte et des coûts imposés à l'employeur pour chaque condition associée à la protection d'emploi, ce qui respecte le cadre analytique adopté par l'OCDE. Nous avons désigné le nom de « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » à la composante ajoutée au modèle de l'OCDE puisqu'effectivement le plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé représentent des modes d'ajustement qui ont été mis en place afin d'éviter généralement les licenciements ou du moins d'atténuer leurs effets. Leur utilisation est donc assez récente. De plus, alors que le plan de départ volontaire engendre une rupture d'emploi sous un accord mutuel de la part du travailleur et de l'employeur, le travail partagé, quant à lui, entraîne une réduction des heures de travail ou parfois une suspension temporaire du contrat de travail. Il n'y a donc pas de rupture du contrat de travail dans le dernier cas.

Dans les prochaines lignes, nous effectuerons également une révision des pondérations des composantes du modèle d'analyse de l'OCDE en nous appuyant sur les statistiques canadiennes du marché de l'emploi. En effet, nous croyons que les poids associés aux composantes « contrats réguliers », « contrats temporaires » et « licenciements collectifs » du modèle doivent être modulés en fonction du marché de l'emploi du pays étudié afin de mieux représenter l'importance relative de chacune de ces composantes par rapport à la dynamique de l'emploi. Par conséquent, les prochaines sections de la troisième partie porteront sur la présentation des dispositifs que nous proposons d'ajouter au modèle, soit le plan de départ volontaire et le travail partagé, ainsi que la construction des échelles de mesure pour chacune de leurs dimensions. Nous évaluerons où se situe le Canada sur ces échelles de mesure pour éventuellement réviser l'indicateur synthétique du Canada dans la quatrième partie du présent document. Enfin, nous clorons la troisième partie en présentant notre démarche de proposition de nouvelles pondérations.

3.2.1 Introduction d'une nouvelle composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi »

Comme susmentionné, nous avons catégorisé le plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé sous la composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » au sein du modèle d'analyse de l'OCDE comme le montre le tableau suivant :

	Composante	Sous-composante
Indicateur synthétique	Contrats réguliers	Contraintes de procédures
		Préavis et indemnités de cessation d'emploi pour les licenciements individuels sans faute
		Difficulté de licencier
	Contrats temporaires	Contrats à durée déterminée
		Contrats d'intérim
	Licenciements collectifs	
	Nouveaux modes d'ajustement de l'emploi	Plan de départ volontaire
Travail partagé		

3.2.1.1 Plan de départ volontaire

Souvent perçu comme étant un mécanisme alternatif ou complémentaire aux licenciements pour motif économique, le plan de départ volontaire constitue généralement une option moins coûteuse et contraignante pour l'employeur que de procéder directement à des licenciements malgré les indemnités de départ qui peuvent parfois être élevées. En effet, le risque de poursuite aux tribunaux diminue lorsque l'employeur entame une telle mesure et généralement, celle-ci lui impose moins d'obligations juridiques, bien que ces dernières varient selon le pays (Niel et Hautefort, 2015 ; Bourguignon et Garaudel, 2015). De plus, dans la plupart des cas, le montant des indemnités se révèle supérieur au plancher légal prévu pour les licenciements économiques (Signoretto, 2015). Cela étant dit, nous avons ajouté le plan de départ volontaire au modèle d'analyse de l'OCDE puisque ce dispositif découlant de la législation (*Règlement sur l'assurance-emploi*, Canada, DORS/96-332, art. 51(1)) offre, à travers le départ volontaire, la possibilité de maintenir l'emploi de plusieurs salariés. De plus, lorsqu'utilisé, il imposerait des coûts d'ajustement de main-d'œuvre aux employeurs même si ces coûts ne sont pas du même ordre que

ceux associés aux licenciements. Entre autres, au Canada l'employeur doit fournir la documentation nécessaire aux autorités publiques afin de prouver que celui-ci a préparé un programme de compression permanente du personnel, qu'il y a eu notification et qu'un choix de quitter volontairement a été offert aux salariés (Emploi et Développement social Canada, 2016). De plus, l'employeur offre généralement une indemnité de départ personnalisée, il peut également offrir des services d'accompagnement dans la recherche d'emploi ou autres. Il doit également s'assurer d'une égalité de traitement entre les salariés et le cas échéant, consulter une tierce partie telle que les représentants des salariés dans les accords négociés (Niel et Hautfort, 2015). Enfin, dans certains cas, le personnel peut conserver certains avantages sociaux et droits de rappel pendant une période donnée après la date de fin d'emploi (Emploi et Développement social Canada, 2015b). Selon nous, la prise en considération de cette mesure que représente le plan de départ volontaire et son niveau de rigueur dans l'évaluation de la protection de l'emploi d'un pays permettrait non seulement de rendre compte d'un portrait plus complet des options qui s'offrent à l'employeur lorsqu'il désire modifier sa main-d'œuvre, mais également mieux apprécier l'ensemble des coûts auxquels un employeur est soumis en termes de protection de l'emploi. En plus, cette pratique semble devenir de plus en plus courante (Bourguignon et Garaudel, 2015), l'intégration de cette composante dans le modèle de l'OCDE devient alors à nos yeux essentielle. Certes, il faut noter que le degré d'encadrement juridique du plan de départ volontaire variera selon les pays.

Ceci dit, dans un souci de poursuivre la même méthodologie que celle employée par l'OCDE, nous avons accordé une pondération de 1/2 à la sous-composante « plan de départ volontaire », car notre composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » se divise en deux sous-composantes soit : le plan de départ volontaire et le travail partagé. Cette méthode suit la logique appliquée pour la composition des parties relatives aux « contrats réguliers » ainsi qu'aux « contrats temporaires » dans la grille d'analyse de l'OCDE dont chaque sous-composante possède le même poids. De plus, à travers l'étude plus particulière du cadre juridique de deux pays se situant relativement à l'opposé lorsque nous comparons leurs indicateurs synthétiques du degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (voir figure 1), soit le Canada et la France, nous avons identifié quatre dimensions qui sous-tendent le « plan de départ volontaire », soit : les types de contrats admissibles, l'indemnisation, l'obligation de notification et l'obligation d'aide à l'emploi. Il est important de souligner que le choix de ces quatre variables n'est pas aléatoire. En fait, nous avons sélectionné ces dernières selon les trois principes suivants : les variables choisies devaient

être des obligations encadrées par le cadre juridique ou administratif découlant du mécanisme étudié, elles devaient également constituer un coût pour l'employeur afin d'assurer l'alignement et la pertinence des variables sélectionnées par rapport au cadre d'analyse de l'OCDE et enfin, ces variables devaient détenir un potentiel comparatif entre les pays étudiés afin d'éviter l'évaluation de données discriminatoires. Par ailleurs, nous avons accordé la pondération de 1/4 à ces quatre dimensions pour poursuivre la méthodologie employée par l'OCDE, c'est-à-dire offrir le même poids à chacune d'elle.

Première dimension : Types de contrats admissibles

D'abord, nous constatons que le plan de départ volontaire peut s'adresser à différents types de contrats en fonction du pays que nous analysons. En effet, selon le pays, le plan de départ volontaire peut s'adresser à tous les types de contrats comme c'est le cas au Canada ou seulement à un groupe restreint, notamment en France où le plan ne peut viser que les salariés réguliers (Emploi et Développement social Canada, 2016 ; Niel et Hautefort, 2015 ; Niel, 2009). C'est pourquoi nous avons formulé, dans le tableau 5, notre première dimension « types de contrats admissibles » et son échelle de mesure :

Tableau 5 : Types de contrats admissibles (Échelle 0-2 x 3)

0	Le plan de départ volontaire peut s'adresser à tous les types de contrats.
1	Le plan de départ volontaire peut s'adresser aux contrats réguliers et à certains contrats temporaires.
2	Le plan de départ volontaire s'adresse uniquement aux contrats réguliers.

Ainsi, nous avons accordé la cote de 0 à l'affirmation « le plan de départ volontaire peut s'adresser à tous les types de contrats » étant donné que, dans ces circonstances, l'employeur détient une flexibilité dans sa capacité à choisir les salariés admissibles au plan de départ volontaire. En l'occurrence, le plan de départ volontaire pourrait s'appliquer aux travailleurs sur appel, occasionnel, saisonniers, stagiaires, etc. À l'opposé, nous avons alloué la valeur de 2 à l'énoncé « le plan de départ volontaire s'adresse uniquement aux contrats réguliers » puisque dans ce cas-ci, l'employeur est strictement encadré dans sa liberté de choisir les salariés pouvant participer au

plan de départ volontaire. Cet encadrement strict pourrait notamment dissuader les entreprises à utiliser ce mode d'ajustement de la main-d'œuvre puisqu'il ne peut être utilisé que pour une catégorie de travailleurs particuliers. Enfin, pour que nous soyons conformes à la méthode de l'OCDE et pour pouvoir évaluer cette dimension sur une échelle de mesure de 0-6 comme tous les autres éléments de la grille d'analyse, nous avons attribué une échelle de 0-2 multipliée par 3 à la dimensions « types de contrats admissibles ». Nous nous assurerons également avec les autres dimensions que nous aborderons pour le plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé que l'échelle de mesure soit toujours reportée sur une échelle ordinale de 0 à 6.

Pour ce qui est d'évaluer le Canada sur cette échelle de mesure, nous constatons, en effet, que dans la LPE de ce pays, toutes les catégories de contrats peuvent être visées par cette mesure et que ceci est laissé à la discrétion de l'employeur. Effectivement, lorsque nous analysons la loi ainsi que les obligations administratives découlant de la législation, il n'est pas indiqué que ce dispositif s'adresse uniquement à une catégorie de salariés en particulier (Emploi et Développement social Canada, 2016). C'est donc pourquoi nous attribuons la valeur de 0 pour cette dimension.

Deuxième dimension : Indemnisation

Nous avons également constaté que le plan de départ volontaire était parfois encadré par des dispositions législatives en ce qui a trait à l'indemnisation. Dans certains cas, comme au Canada, la législation n'impose aucune obligation à l'employeur de verser des indemnités aux travailleurs quittant volontairement (Emploi et Développement social Canada, 2016). Alors que dans d'autres cas, comme celui des travailleurs fédéraux aux États-Unis, l'indemnisation doit respecter un certain seuil basé sur un calcul préalablement fait (Emploi et Développement social Canada, 2016 ; Niel et Hautefort, 2015; U.S Office of Personnel Management, 2016). Enfin, en France l'indemnité offerte à un salarié qui se propose de quitter volontairement l'entreprise ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue pour un licenciement économique (Niel et Hautefort, 2015 ; Direction de l'information légale et administrative, 2016b). Notre analyse nous a donc menés à inclure trois échelons dans la dimension de l'indemnisation comme présentés dans le tableau 6 ci-dessous :

Tableau 6 : Indemnisation (Échelle 0-2 x3)

0	Aucune obligation en matière de versement d'indemnité.
1	L'indemnité doit respecter un certain minimum.
2	L'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue pour un licenciement économique.

Ainsi, nous avons attribué la valeur la plus faible, soit de 0, à l'affirmation « aucune obligation en matière de versement d'indemnité », car évidemment lorsque la législation n'impose aucune obligation à verser des indemnités, aucun coût n'est imposé à l'employeur comme pourrait le faire une législation qui prévoit que tout départ volontaire doit être accompagné d'une indemnité minimum (U.S Office of Personnel Management, 2016). En plus, lorsque la législation offre la latitude aux employeurs d'offrir ou non des indemnités pour départ volontaire, le travailleur se retrouve dans une situation où la protection de l'emploi est très faible par rapport à un pays dont l'indemnité pour un salarié quittant volontairement ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue pour un licenciement économique. En effet, on retrouve cette dernière affirmation à côté de la cote « 2 », car la législation exige que l'employeur respecte le montant d'indemnisation offert lors d'un licenciement économique, ce qui l'empêche de réduire ses frais d'indemnisation avec le plan de départ volontaire. Cette réglementation vient donc imposer des coûts minimaux aux employeurs lorsqu'ils mettent en place un plan de départ volontaire comme la législation le fait avec les licenciements économiques. De plus, cette exigence législative offre une protection aux travailleurs qui acceptent de partir volontairement de l'entreprise en assurant que leurs droits ne vont pas en deçà de ceux qui sont prévus pour les situations de licenciement pour motif économique.

Pour ce qui est d'évaluer le Canada sur cette échelle de mesure, nous observons que les autorités législatives et administratives canadiennes ne mentionnent pas d'obligations pour l'employeur de verser une indemnité à la suite d'une entente de départ volontaire (Emploi et Développement social Canada, 2016). Par conséquent, comme il n'y a aucune obligation en matière de versement d'indemnité, nous accordons la valeur de 0 à cette dimension.

Troisième dimension : Obligations de notification

Le plan de départ volontaire requiert également en général des obligations en matière de notification. Effectivement, l'employeur informe ses salariés que ces derniers ont la possibilité de quitter volontairement l'entreprise par l'entremise d'une rupture à l'amiable. Cependant, l'encadrement législatif de cette notification peut varier selon les pays. Au Canada, l'employeur doit non seulement informer par écrit le salarié des possibilités de départ volontaire à travers, par exemple, une lettre, un avis ou une note de service, mais aussi informer une tierce partie, comme l'autorité du travail compétente afin notamment de s'assurer que les employés concernés puissent recevoir des prestations d'assurance-emploi/chômage (Emploi et Développement social Canada, 2016). Dans d'autres cas comme en France, lorsque le plan de départ volontaire implique entre autres la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il doit être soumis à une validation ou approbation par une autorité administrative et/ou du comité d'entreprise avant sa mise en oeuvre (Niel, 2013 ; Direction de l'information légale et administrative, 2016a). Nous avons donc construit une échelle de mesure, présentée dans le tableau 7, pour l'obligation de notification et hiérarchisé les exigences législatives de la façon suivante :

Tableau 7 : Obligations de notification (Échelle 0-3 x 2)

0	Lorsqu'une notification orale au salarié des possibilités de départ volontaire est suffisante.
1	Lorsque l'employeur doit informer le salarié par écrit des possibilités de départ volontaire.
2	Lorsqu'une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'autorité du travail compétente) doit être informée.
3	Lorsque l'employeur ne peut procéder à la mise en oeuvre de son plan de départ volontaire sans l'autorisation d'une tierce partie.

Par conséquent, suivant la méthodologie de l'OCDE dans la construction de l'échelle de mesure relative aux notifications pour licenciement (voir critère 1 à annexe A), nous avons attribué la cote la plus faible à l'énoncé « lorsqu'une notification orale au salarié des possibilités de départ volontaire est suffisante », car dans ces circonstances, en cas de recours, il est plus difficile pour le travailleur de démontrer des preuves tangibles. La législation est ainsi faiblement protectrice pour le travailleur qui désire faire valoir ses droits. Cette dernière est alors évaluée plus flexible que celle qui prévoit que l'employeur doit informer le salarié par écrit des possibilités de départ

volontaire. Enfin, nous avons attribué la valeur de 3 à l'affirmation « lorsque l'employeur ne peut procéder à la mise en œuvre de son plan de départ volontaire sans l'autorisation d'une tierce partie », car en l'occurrence, l'employeur est strictement encadré dans la mise en œuvre de son plan par la législation en raison qu'il ne peut pas seulement prendre la décision unilatéralement et ensuite notifier les parties concernées. Il doit plutôt obtenir l'autorisation d'une autorité administrative et/ou du comité d'entreprise (Niel, 2013). Évidemment, les coûts entamés par l'employeur sont moindres lorsqu'il a besoin seulement de notifier verbalement ou par écrit que lorsqu'il ne peut procéder à la mise en œuvre de son plan sans l'autorisation d'une tierce partie. Dans le dernier cas, une démarche d'approbation doit être entreprise auprès de la ou des tierce(s) partie(s) avant la mise en application du plan, c'est pourquoi nous avons noté cette mesure comme étant la plus protectrice des quatre énoncés.

En ce qui a trait au positionnement du Canada sur cette échelle de mesure, comme mentionné plus tôt, l'employeur doit non seulement informer par écrit les salariés des possibilités de départ volontaire, mais également notifier une tierce partie (Emploi et Développement social Canada, 2016). C'est donc pour ces raisons que nous allouons la valeur de 2 à cette dimension.

Quatrième dimension : Obligations d'aide à l'emploi

Enfin, en ce qui a trait à notre quatrième dimension pour l'évaluation de la rigueur de la protection du plan de départ volontaire, nous avons constaté dans notre analyse que des obligations relatives à l'aide à l'emploi peuvent parfois être exigées. Dans certains cas comme celui du Canada, la législation n'impose pas à l'employeur l'obligation d'offrir au salarié quittant volontairement de l'aide pour se retrouver un emploi (Emploi et Développement social Canada, 2016). Cependant, dans d'autres cas, la législation exige qu'une aide au reclassement externe et/ou une priorité de réembauche soit offerte au salarié. De plus, dans certains pays comme la France, le plan de départ volontaire est soumis, dans certaines circonstances, aux exigences d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Niel, 2009 ; Niel et Hautefort, 2015). Ainsi, dans le dernier cas, l'employeur ne peut faire de traitement différencié entre les salariés quittant volontairement l'entreprise et ceux qui seront effectivement licenciés en ce qui concerne les droits relatifs à l'aide à l'emploi.

Tableau 8 : Obligations d'aide à l'emploi (Échelle 0-2 x 3)

0	Lorsqu'il n'existe pour l'employeur aucune obligation d'aide à l'emploi pour les salariés quittant volontairement.
1	Lorsqu'une aide au reclassement externe et/ou une priorité de réembauche doit être offerte au salarié quittant volontairement.
2	Lorsque le plan de départ volontaire doit suivre, dans certaines circonstances, un plan de sauvegarde de l'emploi.

Comme le montre le tableau 8 ci-dessus, nous avons attribué la valeur la plus faible à l'affirmation « lorsqu'il n'existe pour l'employeur aucune obligation d'aide à l'emploi pour les salariés quittant volontairement » étant donné que, dans ces circonstances, la législation n'impose aucun coût à l'employeur en raison de l'absence d'obligation réglementaire en cette matière. De plus, lorsque la réglementation ne prévoit pas de dispositions relatives à l'aide à l'emploi pour le salarié quittant volontairement l'entreprise, ce dernier se retrouve dans une situation d'emploi peu sécurisante et il est le seul responsable de sa réintégration sur le marché du travail. À l'inverse, nous avons attribué une cote de 1 à l'énoncé « lorsqu'une aide au reclassement externe et/ou une priorité de réembauche doit être offerte au salarié quittant volontairement », car dans ce cas-ci, l'employeur détient une part de responsabilité dans le reclassement du salarié quittant volontairement, ce qui induit nécessairement un coût pour l'employeur et une protection supérieure par rapport à la première situation pour le travailleur qui bénéficie de cette aide. Enfin, nous avons accordé la valeur la plus importante, soit de 2, à l'énoncé « lorsque le plan de départ volontaire doit suivre, dans certaines circonstances, un plan de sauvegarde de l'emploi », car dans cette situation, le plan de départ volontaire peut parfois être soumis à plusieurs exigences prévues pour les licenciements collectifs d'ordre économique (Niel, 2013). En effet, en France lorsque l'employeur prévoit rompre au moins dix contrats de travail, il doit s'assurer que son plan de départ volontaire soit identique en termes de contenu à un plan de sauvegarde de l'emploi et les salariés quittant volontairement ne peuvent être exclus des mesures d'accompagnement (Niel et Hautefort, 2015). Le plan de sauvegarde de l'emploi doit notamment contenir des informations sur les actions prévues par l'employeur pour le reclassement interne et externe des salariés, les actions de formation et de reconversion, les conditions permettant la mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle pour les salariés, etc. (Direction de l'information légale et administrative, 2015a). Ainsi, comme dans ces circonstances la législation encadre rigoureusement le plan de départ volontaire, d'un côté l'employeur est soumis à divers coûts liés aux mesures

d'accompagnement et de l'autre côté, le travailleur bénéficie d'une protection ample quant à ses possibilités de reconversion et de reclassement.

En ce qui a trait au positionnement du Canada sur cette échelle de mesure, comme il a été souligné précédemment, l'employeur n'est pas tenu par la loi ou les autorités administratives d'offrir de l'aide à l'emploi au salarié ayant quitté volontairement à travers un plan de départ volontaire (Emploi et Développement social Canada, 2016). C'est notamment au moyen du programme d'assurance-emploi que le travailleur pourra bénéficier de ce type d'aide. Nous attribuons donc la cote de 0 pour cette dimension.

Nous avons vu que le plan de départ volontaire est un mécanisme qui permet de rendre une rupture d'emploi plus conciliante que celle d'un licenciement en laissant la liberté au salarié de quitter volontairement l'entreprise. Il constitue à la fois un mécanisme alternatif aux licenciements lorsque seuls les départs volontaires permettent de rétablir la situation économique de l'entreprise et complémentaire, lorsque certains licenciements doivent être effectués à la suite d'une proportion insuffisante de départs volontaires. Nous croyons que l'ajout de cette sous-composante à la grille d'analyse de l'OCDE permettrait non seulement de nuancer davantage les indicateurs synthétiques de la LPE, dont celui du Canada, mais également de rendre une analyse plus détaillée des exigences législatives quant à la protection de l'emploi pour chaque pays. Ainsi, en tenant compte du plan de départ volontaire, cela permet d'étendre le modèle d'analyse au-delà des aspects relatifs aux licenciements et à l'utilisation des contrats temporaires pour tenir compte d'éléments autres qui concernent la protection de l'emploi et qui peuvent entraîner des coûts pour l'employeur lors de sa mise en oeuvre. D'ailleurs, une autre sous-composante de la LPE qui offrirait une plus grande portée au modèle d'analyse de l'OCDE est, selon nous, le travail partagé. La prochaine section se penchera sur la présentation et l'intégration de cette sous-composante au modèle.

3.2.1.2 Travail partagé

Le travail partagé est une pratique qui est généralement mise en place dans l'objectif d'éviter les mises à pied ou licenciements collectifs lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés temporaires. Essentiellement, l'employeur demande à plusieurs de ses salariés de réduire temporairement leurs heures de travail pendant une période donnée ou, dans certains cas, suspend

temporairement ses activités plutôt que de procéder à des licenciements (Institut national de la statistique et des études économiques, 2016 ; Service Canada, 2016 ; Direction de l'information légale et administrative, 2015b). Ce mécanisme d'ajustement de la main-d'œuvre porte également le nom de « chômage partiel/technique » ou « activité partielle » (Direction de l'information légale et administrative, 2015b). Il constitue un compromis entre le besoin de sécurité pour le travailleur et celui de la flexibilité pour l'employeur. D'une part, comme l'indique Développement des ressources humaines Canada (2004), le salarié conserve son emploi et échappe aux désagréments socioéconomiques et psychologiques liés à la perte d'emploi. D'autre part, l'employeur maintient sa main-d'œuvre qualifiée lui permettant d'éviter les coûts associés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés une fois que la situation de l'entreprise s'est rétablie (Développement des ressources humaines Canada, 2004). Nous intégrons ce mécanisme au modèle d'analyse de l'OCDE sur la protection de l'emploi, car non seulement il constitue un dispositif protégeant l'emploi des salariés en cas de difficultés temporaires et palliant aux licenciements, mais engendre également des coûts pour l'employeur que ce soit à travers son obligation à produire un plan de redressement, à suivre les obligations en matière de formation ou à assurer un traitement équitable dans la distribution des heures réduites, etc. (Service Canada, 2016 ; Direction de l'information légale et administrative, 2015b ; Werner et Marx, 2009). Nous croyons donc que la prise en compte de ce dispositif dans l'évaluation de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi est justifiée puisque celui-ci touche tout autant à la protection de l'emploi que les licenciements et entraîne des coûts pour l'employeur. De plus, ce dispositif semble être particulièrement utilisé dans certains pays comme l'Italie et l'Allemagne, ce qui renforce l'importance d'intégrer ce mécanisme au modèle d'analyse de l'OCDE afin d'établir un portrait plus complet des configurations législatives et institutionnelles existantes pour l'ensemble des pays en matière de législation sur la protection de l'emploi (Bisignano, 2014).

Toujours dans un souci de poursuivre la méthodologie de l'OCDE, nous avons attribué la pondération de 1/2 à la sous-composante « travail partagé », car elle se situe, comme pour le plan de départ volontaire, sous la composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » (voir tableau 4). Nous avons également identifié cinq dimensions constituant cette sous-composante. Ces dernières sont : la durée initiale maximale accordée par les autorités publiques au travail partagé, les obligations en matière de redressement, les obligations en matière de formation, l'obligation de

traitement équitable dans les heures réduites et finalement, l'indemnisation. Comme pour la composante « plan de départ volontaire », nous avons sélectionné les variables en fonction des trois principes suivants: les variables choisies devaient être des obligations encadrées par le cadre juridique ou administratif découlant du mécanisme étudié, elles devaient également détenir une capacité d'imposer des coûts à l'employeur afin d'assurer l'alignement et la pertinence des variables sélectionnées au cadre d'analyse de l'OCDE et enfin, ces variables devaient détenir un potentiel comparatif entre les pays étudiés afin d'éviter l'évaluation de données discriminatoires. Ces cinq dimensions ont fait l'objet d'une pondération de 1/5 chacune afin de conserver la même méthodologie employée pour les dimensions précédentes de la grille d'analyse de l'OCDE.

Première dimension : *Durée initiale maximale*

D'abord, à la suite de notre analyse du travail partagé, nous avons constaté que ce dispositif était encadré par rapport à sa durée, notamment la durée initiale maximale. Autrement dit, cette durée représente le temps maximal accordé initialement à l'entreprise pour rétablir sa situation. Celle-ci varie quelque peu selon le pays. Au Canada et en Belgique, cette durée est plafonnée à 26 semaines (Service Canada, 2016 ; *Loi relative aux contrats de travail*, Belgique 1978, c. 2, art. 77/7). En France et au Portugal, cette durée s'étend jusqu'à six mois maximum (*Code du travail*, France 1992, c. 2, art. R5122-9 ; Aicep Portugal Global, 2012). Dans la plupart des cas, cette durée peut être prolongée à la suite d'une demande de prolongation faite par l'employeur auprès des autorités publiques et organismes responsables (Service Canada, 2016; *Loi relative aux contrats de travail*, Belgique 1978, c. 2, art. 77/7; *Code du travail*, France 1992, c. 2, art. R5122-9 ; Aicep Portugal Global, 2012). Notre analyse nous a donc menés à échelonner la dimension « durée initiale maximale » comme le présente le tableau 9 qui suit :

Tableau 9 : Durée initiale maximale (*Échelle 0-2 x 3*)

0	Durée initiale maximale de plus de 12 mois.
1	Durée initiale maximale entre six et 12 mois.
2	Durée initiale maximale de six mois ou moins.

Ainsi, nous avons attribué la valeur de 0 à l'affirmation « durée initiale maximale de plus de 12 mois » étant donné que l'encadrement réglementaire laisse place à une flexibilité et une liberté plus importante à l'employeur en termes de temps pour rétablir la situation que dans le cas d'une réglementation prévoyant une durée maximale entre six et douze mois. En effet, cette dernière réglementation est perçue plus protectrice et plus rigide que la première, car l'employeur est soumis dans un délai plus court à la nécessité de rétablir le niveau d'activité de l'entreprise et remettre les travailleurs sur des horaires de travail normaux. C'est donc pour ces raisons que la deuxième affirmation « durée initiale maximale entre six et 12 mois » a une valeur de 1. Enfin, nous avons accordé la cote de 2 à l'énoncé « durée initiale maximale de six mois ou moins », car dans ce cas-ci, non seulement la réglementation prévoit un délai encore plus court pour que l'employeur mette en place des actions pour rétablir la situation de l'entreprise, mais également cette courte durée assure une protection accrue aux travailleurs, notamment en évitant que ceux-ci soient en travail partagé durant une trop longue période sans recevoir la totalité de leur salaire.

Pour ce qui est d'évaluer le Canada sur cette échelle de mesure, nous constatons qu'au sein de ce pays, la durée initiale maximale est plafonnée à 26 semaines, ce qui représente une période un peu plus de six mois (Service Canada, 2016). Ceci nous amène alors à attribuer la valeur de 1 sur l'échelle de mesure construite pour cette dimension.

Deuxième dimension : Obligations en matière de redressement

Lorsque nous analysons le travail partagé, nous nous apercevons que ce dispositif doit respecter, dans certains cas, des obligations en matière de redressement. Autrement dit, au Canada, les instances gouvernementales responsables exigent que l'employeur faisant une demande de travail partagé soumette un plan de redressement et s'assure de sa mise en oeuvre afin de rétablir les heures de travail normales avant la fin de l'accord partagé. À défaut de le faire, l'employeur n'est pas jugé admissible au dispositif (Service Canada, 2016). Cependant, cette exigence ne se retrouve pas de la même manière dans tous les pays. Par ailleurs, en France, cette obligation de mettre en oeuvre des mesures de redressement pour rétablir la situation économique de l'entreprise peut être requise lorsque l'employeur a déjà mis, au cours des 36 mois précédant la demande, ses travailleurs en activité partielle (*Code du travail*, France 1992, c. 2, art. R5122-9). C'est donc dans

ce cas précis que la législation peut demander à l'employeur d'entamer des actions de redressement, mais autrement lorsque l'employeur ne se retrouve pas dans cette situation, aucune obligation particulière n'est exigée en cette matière. Finalement, dans certains pays comme la Belgique, le cadre législatif et gouvernemental ne fait aucune mention quant aux obligations de redressement pour l'employeur (*Loi relative aux contrats de travail*, Belgique 1978, c. 2). Notre analyse nous a donc menés à répartir sur trois échelons les obligations en matière de redressement pour le travail partagé telles que présentées dans le tableau 10 suivant:

Tableau 10 : Obligations en matière de redressement (Échelle 0-2 x 3)

0	Plan de redressement non obligatoire.
1	Plan de redressement obligatoire dans certaines circonstances.
2	Plan de redressement obligatoire.

De ce fait, nous avons attribué la valeur la plus faible à l'énoncé « plan de redressement non obligatoire » puisque dans ce cas-ci l'employeur n'est soumis à aucune obligation de dépenser temps et argent quant à la planification d'un plan de redressement pour l'entreprise et sa présentation devant l'autorité administrative. De plus, lorsque cet aspect n'est pas encadré, nous pouvons anticiper que les entreprises ne mettront pas toutes automatiquement un plan de redressement pouvant ainsi engendrer une protection de l'emploi plus faible. À l'opposé, lorsque le plan de redressement est obligatoire pour participer au dispositif de travail partagé, l'employeur est strictement encadré dans ses actions de redressement puisque ces dernières sont évaluées par l'autorité administrative, et celui-ci doit dépenser temps et argent pour concrétiser ses engagements dans le temps alloué. Le travailleur, quant à lui, bénéficie des retombées positives de cette obligation de plan de redressement en raison d'une certitude que l'employeur est proactif dans son objectif à rétablir les heures de travail normales. C'est donc pour ces raisons que nous avons attribué la valeur la plus élevée à l'affirmation « plan de redressement obligatoire ». Quant à l'énoncé « plan de redressement obligatoire dans certaines circonstances », il se situe à mi-chemin entre « aucune obligation » et « obligation ».

Nous avons vu qu’au Canada, un plan de redressement doit obligatoirement être présenté aux autorités administratives compétentes afin que les entreprises puissent s’inscrire au programme de travail partagé (Service Canada, 2016). Cet encadrement strict peut notamment être expliqué par le fait que c’est le programme d’assurance-emploi qui couvre complètement les indemnités pour les travailleurs en chômage partiel. Cette exigence du plan de redressement permet donc de s’assurer que l’entreprise mettra en œuvre des actions concrètes dans un délai raisonnable pour rétablir la situation. Notre analyse nous porte donc à accorder la valeur de 2 sur l’échelle de mesure de cette dimension pour le Canada.

Troisième dimension : Obligations en matière de formation

Le travail partagé ne serait pas seulement encadré par des obligations de redressement, mais également celles en matière de formation. En effet, selon un rapport de l’OCDE en 2010, le Portugal exigeait que l’employeur offre de la formation obligatoire pour les travailleurs mis en chômage partiel (Hijzen et Venn, 2011), alors que dans d’autres pays, comme la France, les actions de formations sont obligatoires seulement dans des circonstances particulières. Effectivement, comme pour les obligations en matière de redressement, l’employeur peut être soumis à des obligations de formation lorsque celui-ci, au cours des 36 mois précédant sa demande, a déjà mis ses travailleurs en activité partielle (*Code du travail*, France 1992, c. 2, art. R5122-9). Enfin, dans d’autres pays comme le Canada, aucune obligation n’est imposée à l’employeur en matière de formation, celle-ci est plutôt facultative et donc, laissée à la discrétion de l’employeur et du salarié (Service Canada, 2016). Ceci nous a donc amenés à construire l’échelle de mesure suivante quant aux obligations de formation :

Tableau 11 : Obligations en matière de formation (Échelle 0-2 x 3)

0	Aucune obligation en matière de formation.
1	Obligations en matière de formation dans certaines circonstances.
2	Obligations en matière de formation.

Par conséquent, nous avons accordé à l'affirmation « aucune obligation en matière de formation » la valeur de 0 étant donné qu'en l'occurrence, rien n'exige à l'employeur de déboursier des frais particuliers liés au perfectionnement et au développement des salariés mis en chômage partiel. L'employeur bénéficie ainsi d'une liberté dans sa volonté d'offrir ou non de la formation et il n'est pas tenu responsable du maintien du capital humain des travailleurs étant en activité partielle pendant une courte ou longue période. À l'opposé, lorsqu'il existe des obligations relatives à la formation pour les salariés en travail partagé, la réglementation est sans aucun doute plus restrictive que lorsqu'aucune obligation n'existe en cette matière étant donné que le cadre administratif et réglementaire exige que l'employeur octroie une somme d'argent spécifiquement pour cet aspect et pour un groupe de salariés en particulier. Cette obligation entraîne ainsi l'assurance que les travailleurs recevront de la formation en vue d'assurer et de maintenir leur employabilité pendant cette période de chômage partiel qui peut s'étendre sur quelques mois. C'est alors pour ces raisons que nous avons alloué la valeur de 2 à l'énoncé « obligations en matière de formation ». Quant à l'affirmation « obligations en matière de formation dans certaines circonstances », elle se situe entre les deux premières affirmations susmentionnées.

Pour ce qui est d'évaluer le Canada sur cette échelle de mesure, comme mentionné, il n'est pas obligatoire, au sein de ce dernier, pour l'employeur d'offrir ce type d'aide pour les salariés en travail partagé. C'est pourquoi nous allouons la valeur de 0 pour cette dimension.

Quatrième dimension : *Traitement équitable*

La quatrième dimension que nous avons identifiée pour le travail partagé est celle du traitement équitable. En effet, au Canada l'employeur doit non seulement s'assurer de réduire les heures de travail équitablement, mais également s'assurer de répartir les heures de travail disponibles de manière équitable, et ce, indépendamment des clauses d'ancienneté prévues aux conventions collectives. En plus, si au cours de la durée de l'accord de travail partagé, le niveau de travail augmente, les heures supplémentaires doivent être réparties à parts égales entre salariés (Service Canada, 2016). Cependant, nous ne retrouvons pas toujours cette obligation de traitement dans les autres pays comme en France ou en Belgique où l'autorité administrative ou réglementaire n'affirme pas cette exigence explicitement. C'est pourquoi nous avons gradué notre échelle de

mesure telle que présentée par le tableau 12. Ainsi, en se basant sur la méthodologie employée par l'OCDE lors de la construction de l'échelle visant les restrictions sur le nombre de renouvellements de contrats d'intérim (voir critère 14 à l'annexe A) qui est binaire (aucune restriction ou restriction), nous avons accordé les mêmes valeurs de 2 à « aucune obligation pour le partage équitable du travail » et de 4 à « obligation de partage équitable du travail ». De plus, il est important de faire remarquer que nous avons accordé les valeurs de 2 et de 4 sur une échelle ordinale de 6 afin que les réponses « aucune obligation » ou « obligation » n'entraînent pas des valeurs extrêmes risquant de gonfler ou dévaluer l'indicateur inutilement si nous avons noté ces énoncés 0 et 1 respectivement pour ultimement les reporter sur 6. En effet, cette méthode nous aurait donné des valeurs de 0 ou 6.

Tableau 12 : Traitement équitable (Échelle 0-6)

0	-
1	-
2	Aucune obligation pour le partage équitable du travail.
3	-
4	Obligation de partage équitable du travail.
5	-
6	-

Ainsi, selon cette échelle de mesure, le Canada obtiendrait le résultat de 4 pour cette dimension puisque, comme il a été dit, l'employeur doit assurer un partage équitable que ce soit pour la réduction du temps de travail ou l'attribution des heures de travail disponibles entre les salariés en chômage partiel (Service Canada, 2016).

Cinquième dimension : Indemnisation

Enfin, à la suite de notre analyse du travail partagé au Canada, en France, en Belgique et en Allemagne, nous avons constaté que les indemnités liées aux heures chômées pour les travailleurs

en chômage partiel peuvent parfois être prises en charge par un programme de l'État. C'est effectivement le cas au Canada où les heures chômées sont payées à travers le régime d'assurance-emploi et donc, l'employeur n'est pas tenu de payer des indemnités. Cependant, ce dernier est soumis à une vérification rigoureuse de ses démarches de redressement et doit notamment démontrer qu'il exploite son entreprise à l'année depuis au moins deux ans (Service Canada, 2016). Dans d'autres cas comme en France, l'employeur a la responsabilité de payer des indemnités aux travailleurs en travail partagé et l'État lui offre un remboursement partiel. L'employeur est donc le responsable dans l'indemnisation des salariés en activité partielle et l'État ne lui rembourse que partiellement les frais (Direction de l'information légale et administrative, 2015b). En Belgique, bien que le régime étatique prévoie que les indemnités soient versées par l'assurance-chômage, depuis le 1^{er} janvier 2012, une légère charge journalière est prévue pour l'employeur (*Loi relative aux contrats de travail*, Belgique 1978, c. 2, art. 77/4.7). Finalement en Allemagne, pendant les six premiers mois, l'employeur paie la moitié des indemnités et l'agence d'emploi paie l'autre moitié. Par la suite, l'État prend la responsabilité de couvrir les frais d'indemnisation (German Missions in the United States, 2016). Ainsi, notre bref tour d'horizon nous a amenés à proposer l'échelle relative à l'indemnisation pour le travail partagé qui est présentée dans le tableau 13 :

Tableau 13 : Indemnisation (Échelle 0-6)

0	-
1	-
2	Les heures chômées sont prises en charge par un programme de l'État.
3	-
4	Les heures chômées sont prises en charge par l'employeur et l'État.
5	-
6	-

En appliquant le même raisonnement ainsi que la même méthodologie employée pour le critère « traitement équitable », nous avons attribué les valeurs de 2 à l'affirmation « les heures chômées sont prises en charge par un programme de l'État » et de 4 à l'énoncé « les heures chômées

sont prises en charge par l'employeur et l'État ». Nous avons construit notre échelle de manière binaire en nous appuyant sur la question suivante : est-ce que les heures chômées sont prises en charge par un programme de l'État ? La première affirmation offre une réponse affirmative et la deuxième une réponse négative. C'est donc pourquoi nous avons seulement les cotes de 2 et de 4. Dans notre échelle, nous avons également éloigné la possibilité que l'employeur prenne entièrement la responsabilité des coûts liés aux heures chômées en raison que l'État est généralement l'entité responsable en matière de chômage et donc, sa contribution est presque toujours de mise. De plus, nous avons alloué la valeur la plus élevée à la deuxième affirmation qui est « les heures chômées sont prises en charge par l'employeur et l'État », car dans ce cas-ci, l'employeur est soumis à des coûts d'indemnités associées à l'utilisation du travail partagé, ce qui peut d'ailleurs contribuer à décourager davantage d'entreprises à utiliser ce mécanisme d'ajustement de la main-d'œuvre que dans le cas où l'État prend la responsabilité de payer en échange d'un encadrement rigoureux.

En ce qui a trait au positionnement du Canada sur cette échelle de mesure, nous constatons à travers notre analyse pour le Canada que les heures chômées sont prises en charge par un programme de l'État, ce qui nous amène à accorder la valeur de 2 pour cette dimension.

Nous avons vu que, bien que les modalités du travail partagé ne soient pas toujours inscrites expressément dans les lois de tous les pays, celui-ci est un dispositif qui relève de la protection de l'emploi en permettant aux organisations de réduire temporairement leur niveau d'activité afin de conserver leur main-d'œuvre qualifiée durant une période difficile (*Loi sur l'assurance-emploi*, L.C., 1996, ch. 23, art. 24(1)). Ce dispositif permet ainsi d'éviter des licenciements pouvant s'avérer très coûteux pour l'entreprise et le travailleur. Ce dispositif constitue alors un moyen pour l'employeur d'ajuster sa main-d'œuvre en réaction à des facteurs conjoncturels, mais il n'en demeure pas moins qu'il entraîne un minimum de coûts pour l'employeur même si ceux-ci ne sont pas du même ordre que ceux associés à un licenciement. C'est alors pourquoi nous réitérons que l'inclusion de cette composante dans l'analyse de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi est sans aucun doute essentielle afin d'obtenir un portrait complet des structures institutionnelles et réglementaires en place dans chacun des pays afin d'assurer la protection de l'emploi.

3.2.2 Révision des pondérations existantes et propositions de pondérations

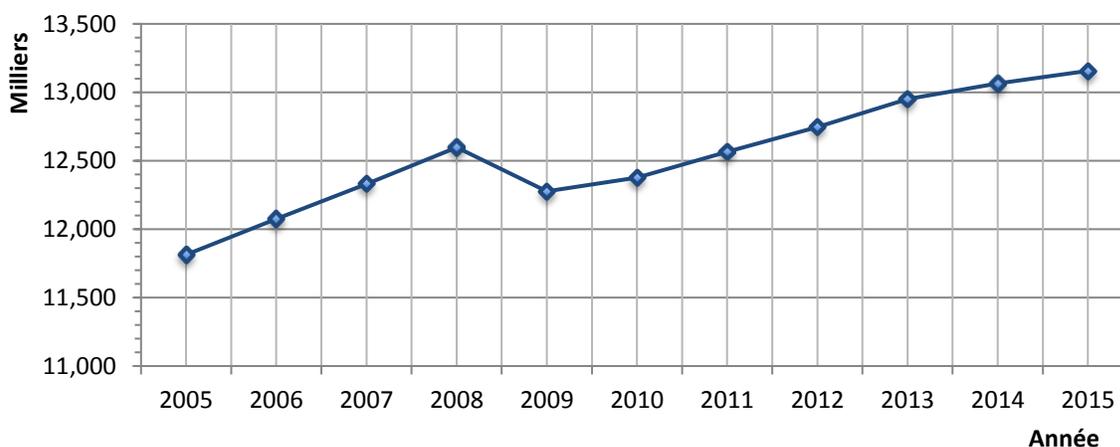
Comme mentionnés précédemment, nous croyons que les poids accordés aux composantes « contrats réguliers », « contrats temporaires » et « licenciements collectifs » devraient être modulés en fonction de leur importance relative, car chaque pays possède une configuration unique de son marché du travail. Ainsi, attribuer la pondération de 5/12 aux « contrats réguliers » et aux « contrats temporaires » et de 2/12 aux « licenciements collectifs » pour tous les pays sans modulation comme le fait l'OCDE nous porte à croire que cette méthode pourrait entraîner une sous-évaluation ou une surévaluation de l'influence réelle des composantes sur la dynamique du marché de l'emploi. Ceci dit, dans les lignes qui suivent, nous présenterons les nouvelles pondérations accordées aux composantes actuelles dans le modèle d'analyse de l'OCDE ainsi que celles que nous avons ajoutées (travail partagé et plan de départ volontaire) et notre démarche pour arriver à ces nouvelles pondérations. Il faut noter que nous n'accorderons les pondérations (c'est-à-dire la notation) pour chaque composante qu'à la fin de cette présente section étant donné que les composantes sont inter reliées et nous ne pouvons comprendre la pondération de l'une sans avoir passé au travers des autres.

3.2.2.1 Composantes « contrats réguliers » et « contrats temporaires »

D'abord, à la suite de nos analyses des tendances de l'emploi temporaire et permanent au Canada comme présentées dans les figures 2, 3, 4 et 5, nous constatons que la part de l'emploi permanent représente environ le 6/7 (86,65%) de l'emploi total et quant à l'emploi temporaire, le ratio est d'environ 1/7 (13,35%). Pour en arriver à ces résultats, nous avons établi la médiane pour chaque catégorie d'emploi sur une période de 10 ans, soit de 2005 à 2015. Évidemment comme les figures 2, 3, 4 et 5 le présentent, l'évolution des emplois temporaires et permanents est cyclique, c'est-à-dire qu'elle connaît une baisse en période de récession et une hausse en période de croissance, bien que ces graphiques pourraient sous-tendre un certain effet de substitution entre les emplois permanents et temporaires tel que déjà discuté dans notre recension des écrits. Ceci dit, l'écart considérable que nous observons entre la part de l'emploi permanent et la part de l'emploi temporaire sur le marché du travail canadien nous laisse raisonnablement penser qu'attribuer la

même pondération aux composantes « contrats réguliers » et « contrats temporaires » pourrait entraîner une surévaluation de l'importance de la deuxième composante au détriment de la première. C'est donc pourquoi nous croyons qu'accorder un poids moindre aux « contrats temporaires » permettrait d'ajuster la pondération afin que l'indicateur synthétique soit modulé en fonction de la composition du marché de l'emploi. Comme souligné précédemment, nous accorderons les pondérations proposées aux composantes « contrats temporaires » et « contrats réguliers » qu'à la toute fin de la présente section lorsque nous aurons également fait l'analyse des autres composantes du modèle analytique. Les pondérations proposées pour chacune des composantes seront présentées sous la section « 3.2.3 Synthèse des pondérations modifiées et ajoutées ».

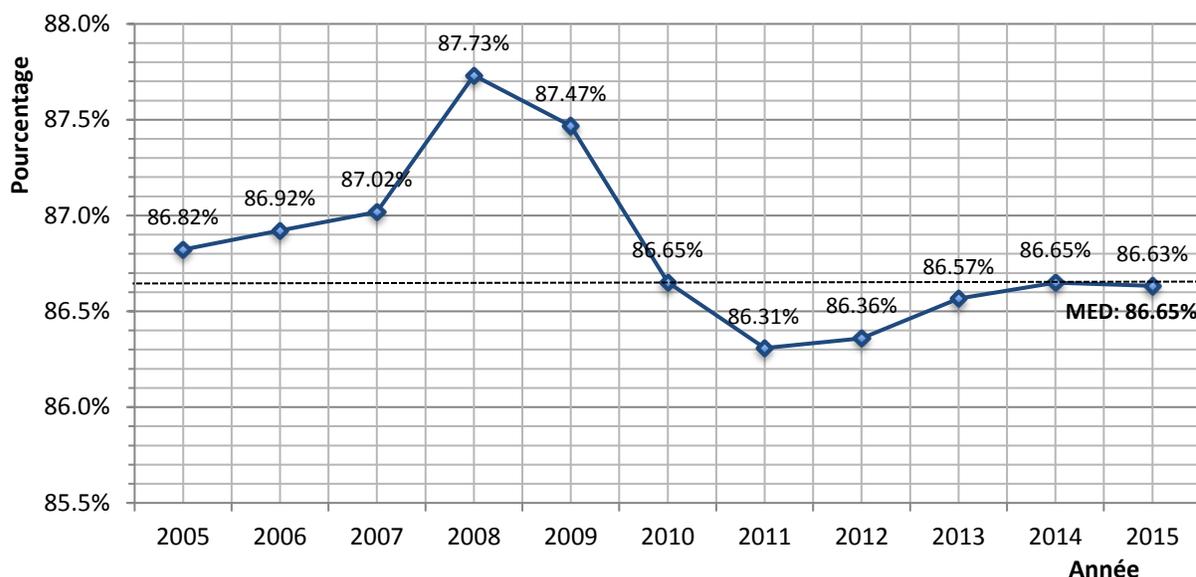
Figure 2 : Total des emplois permanents^a, Canada, population 15 ans et plus



^a « Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance » (Statistique Canada, 2016a).

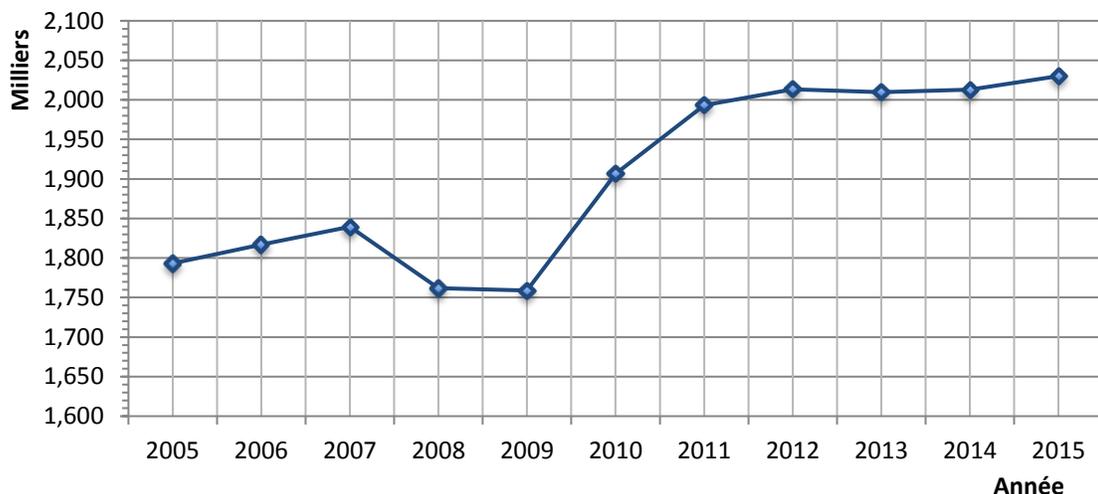
Source : Données de Statistique Canada. *Tableau 282-0080 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données). (site consulté : 26 juin 2016)

Figure 3 : Taux de l'emploi permanent², Canada, population 15 ans et plus



Source : Données de Statistique Canada. Tableau 282-0080 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes), CANSIM (base de données). (site consulté : 26 juin 2016)

Figure 4 : Total des emplois temporaires^b, Canada, population 15 ans et plus

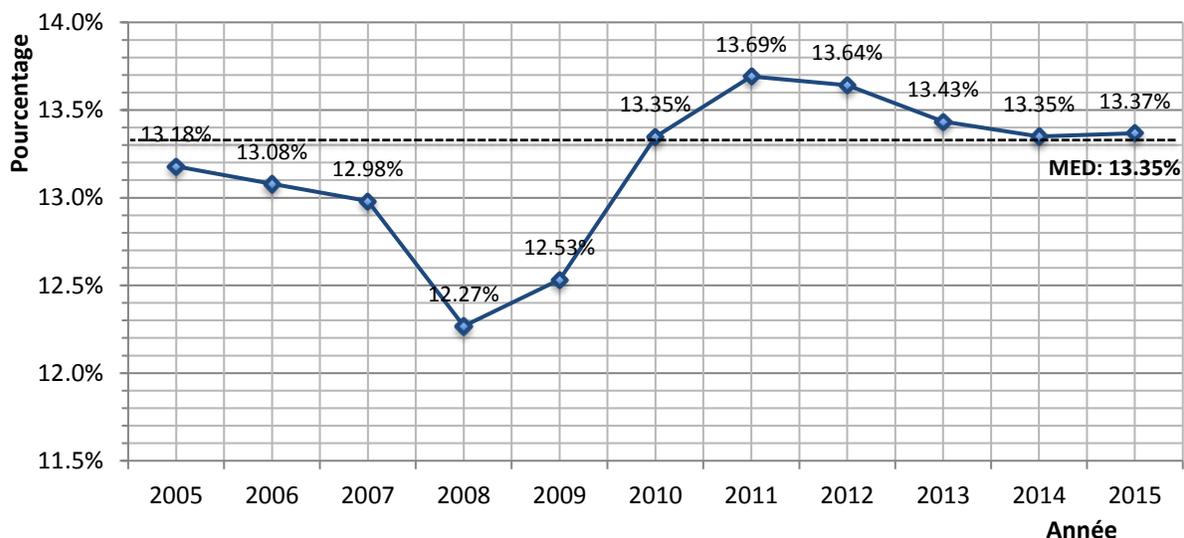


^b « Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires » (Statistique Canada, 2016a)

Source : Données de Statistique Canada. Tableau 282-0080 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes), CANSIM (base de données). (site consulté : 26 juin 2016)

² Le taux de l'emploi permanent est calculé comme suit : nombre d'emplois permanents divisé par le nombre total d'emplois.

Figure 5 : Taux de l'emploi temporaire³, Canada, population 15 ans et plus



Source : Données de Statistique Canada. *Tableau 282-0080 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données). (site consulté : 26 juin 2016)

3.2.2.2 Composante « licenciements collectifs »

Quant à la composante « licenciements collectifs », comme les données disponibles publiquement sont relativement difficiles à répertorier dans cette seule catégorie (c'est-à-dire données sur les licenciements collectifs séparées des licenciements individuels pour des motifs économiques ou autres) au niveau national, nous avons communiqué avec Statistique Canada pour obtenir des données portant sur le taux de licenciements collectifs au Canada. On nous a donc a référé à une étude canadienne produite par Statistique Canada (Morissette, Zhang et Frenette, 2007) qui, à partir des données provenant du Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre (FDLMO), nous a permis de mesurer, de manière estimative, la proportion de travailleurs touchés par un licenciement collectif⁴ d'ordre économique durant une période économiquement stable, soit

³ Le taux de l'emploi temporaire est calculé comme suit : nombre d'emplois temporaires divisé par le nombre total d'emplois.

⁴ Il faut noter que le terme « licenciement collectif » a été défini par les auteurs Morissette, Zhang et Frenette (2007) dans leur étude comme suit : « Nous définissons les licenciements collectifs comme des mises à pied permanentes survenant pendant l'année t dans des entreprises qui comptaient au moins 50 salariés pendant l'année t-4 et qui ont

en 2002, dans l'ensemble du Canada. Il faut souligner que le FDLMO constitue le résultat d'un amalgame de données provenant des relevés d'emploi de Développement des ressources humaines Canada, des relevés T1 et T4 de l'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que du programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) qui contient des informations sur les entreprises canadiennes ayant des salariés (Statistique Canada, 2004 ; 2011). Ainsi, les licenciements collectifs en 2002 auraient touché environ 0,25%⁵ de la population active occupée canadienne selon nos calculs. Il faut également souligner que les licenciements collectifs ne représentent qu'une faible part des mises à pied permanentes au Canada (mises à pied survenues pour toutes raisons, incluant la cessation d'emplois temporaires), c'est pourquoi que lui accorder un poids largement inférieur aux composantes « contrats réguliers » et « contrats temporaires » est selon nous justifié. En effet, les licenciements collectifs n'auraient représenté que 8,77%⁶ des mises à pieds permanentes au Canada en 2002.

Nous pouvons également constater la faible part qu'occupent les licenciements collectifs sur le marché du travail en comparant le taux de travailleurs licenciés à la suite d'un licenciement collectif en 2002 au Canada (0,25%) et les taux de mises à pied permanentes en 2003 dans les provinces canadiennes : Québec (7,3%), Ontario (4,4%), Manitoba (5,2%), Saskatchewan (5,8%), Alberta (5,8%), Colombie-Britannique (6,6%), Terre-Neuve-et-Labrador (16,6%), Île-du-Prince-Édouard (15,2%), Nouvelle-Écosse (8,8%) et Nouveau-Brunswick (11,7%)⁷ (Statistique Canada, 2016c). Ainsi, à travers un portrait général des licenciements collectifs au Canada, nous pouvons raisonnablement estimer que ces derniers occupent une part moins importante que toutes mises à pied permanentes touchant les contrats réguliers et temporaires.

connu une baisse de l'emploi de 30 % ou plus entre l'année t-4 et l'année t+1, l'année suivant les licenciements » (p.12).

⁵ Un calcul détaillé se retrouve à l'annexe D qui démontre la démarche utilisée pour obtenir un taux de licenciement collectif de 0,25%.

⁶ Un calcul détaillé se retrouve à l'annexe D qui démontre la démarche utilisée pour obtenir la proportion de licenciements collectifs par rapport à l'ensemble des mises à pieds permanentes au Canada, soit de 8,77%.

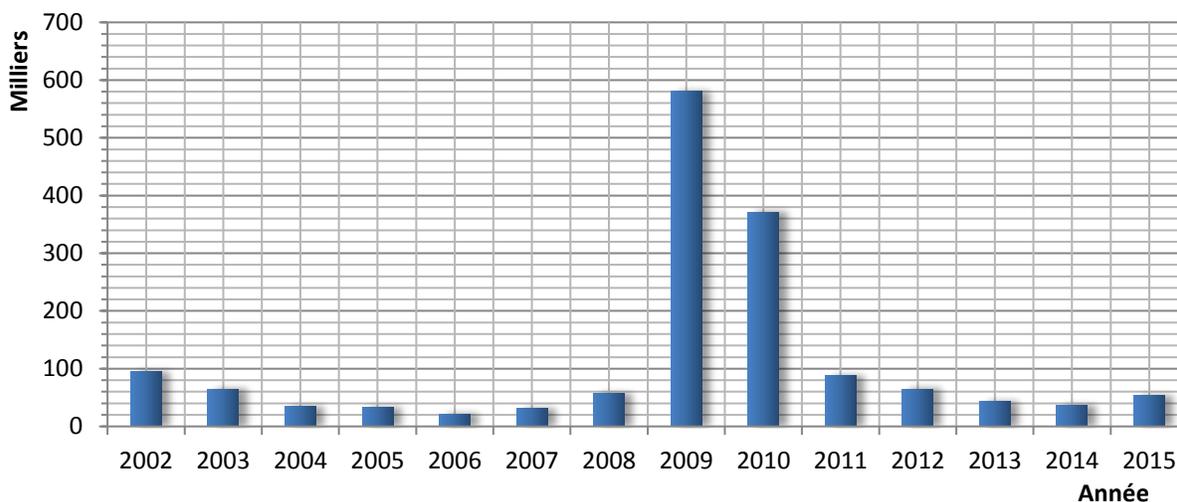
⁷ « Les chiffres montrent le nombre de personnes mises à pied de façon permanente [...] le dénominateur est égal à l'effectif rémunéré moyen l'année t et l'année t-1, mesuré à partir de l'Enquête sur la population active » (Statistique Canada, 2016c)

3.2.2.3 Composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi »

Comme nous avons proposé l'ajout de cette nouvelle composante, il est selon nous essentiel de lui accorder également une pondération afin de l'intégrer adéquatement au modèle d'analyse qui fait l'objet de notre attention au cours de ce mémoire. Par conséquent, nous avons évalué la présence de cette composante sur le marché du travail afin de lui attribuer une pondération en fonction de son importance dans la dynamique de l'emploi en s'appuyant sur les données des dispositifs de travail partagé et de plan de départ volontaire.

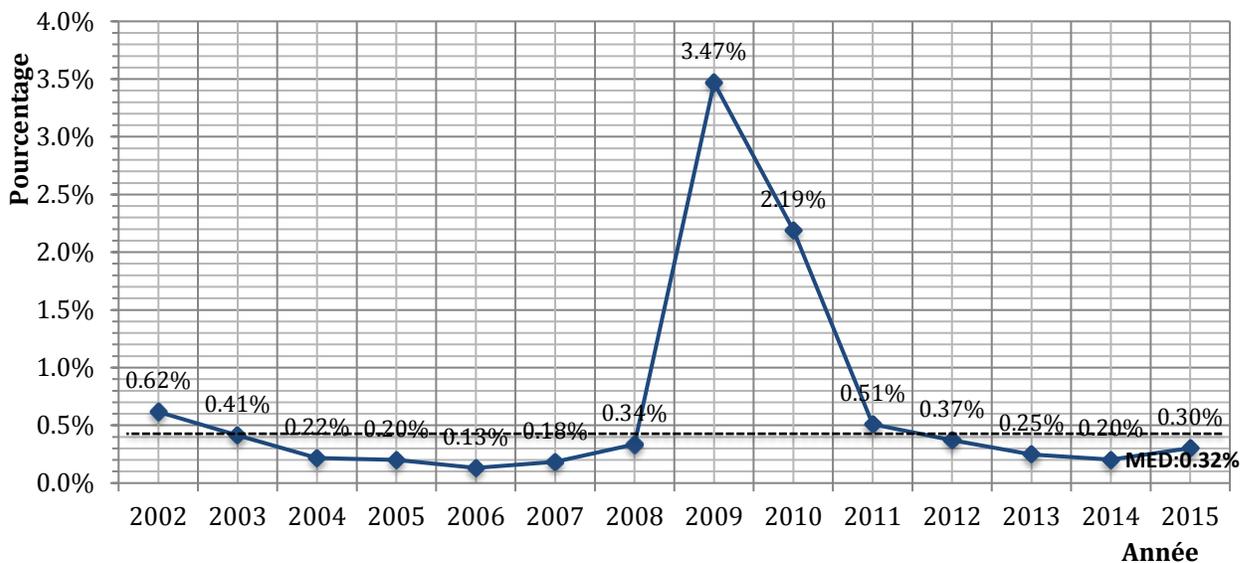
À l'aide de la base de données de Statistique Canada, nous avons donc répertorié et calculé le nombre de prestations ainsi que le taux de prestations pour travail partagé comme les figures 6 et 7 le présentent. Ces dernières nous permettent de constater que l'évolution des prestations est contracyclique, c'est-à-dire qu'elle subit une hausse en période de récession et une baisse en période de croissance. En effet, le taux de prestations le plus bas a été enregistré en 2006 (0,13%) et le plus haut en 2009 (3,47%) en plein cœur de la dernière crise économique. Cependant, entre 2002 et 2015, le taux de prestations médian pour le travail partagé s'est élevé à 0,32%. Par conséquent, cette donnée nous laisse croire que ce dispositif, en général, n'est pas particulièrement utilisé lorsque notamment nous le comparons aux données concernant les licenciements individuels. D'ailleurs, le taux de prestations médian s'apparente au taux que nous avons obtenu pour les licenciements collectifs (0,25%). Quant au plan de départ volontaire, il a été particulièrement difficile d'obtenir des données relatives à ce mécanisme étant donné qu'elles ne semblent pas être affichées publiquement. Toutefois, nous pouvons raisonnablement penser que celui-ci subirait une évolution semblable au dispositif de travail partagé et aux licenciements collectifs puisque le plan de départ volontaire est généralement utilisé pour éviter de licencier massivement ou réduire le nombre de licenciements lors d'une période difficile pour l'entreprise. Ceci étant dit, nous croyons qu'attribuer une pondération similaire aux composantes « licenciements collectifs » et « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » serait justifiée, car non seulement ces dernières sont généralement associées à des motifs économiques, mais également selon nos données, les nouveaux modes d'ajustement de l'emploi occuperaient une proportion semblable aux « licenciements collectifs ».

Figure 6 : Nombre de prestations pour travail partagé, Canada, population active occupée



Source : Données de Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (site consulté : 30 juin 2016)

Figure 7 : Taux de prestations pour travail partagé⁸, Canada, population active occupée



Source : Données de Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (site consulté : 30 juin 2016)

3.2.3 Synthèse des pondérations modifiées et ajoutées

⁸ Le taux est calculé comme suit : nombre de prestations pour travail partagé divisé par la population active occupée.

Évidemment, toute méthode utilisée est imparfaite lorsque nous abordons la question épineuse des pondérations. Il existe plusieurs façons de pondérer un modèle d'analyse que ce soit à travers une analyse des correspondances multiples (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015 ; OCDE, 2008) ou tout simplement en pondérant les variables en fonction de leur importance relative (Osberg et Sharpe, 2002). Cependant, l'essence de notre démarche est de souligner l'importance d'ajuster les poids en fonction des statistiques du marché du travail et la prédominance de chacun des phénomènes. À l'opposé des détracteurs de la pondération dans la construction d'un indicateur synthétique, nous croyons qu'accorder un poids différent à chacune des variables du modèle d'analyse permet d'épouser davantage la réalité du pays étudié plutôt que la non-pondération qui peut entraîner l'attribution du même poids pour tous éléments confondus. C'est donc pourquoi nous proposons de nouvelles pondérations plutôt que le retrait de celles-ci. Au regard de ce que nous avons présenté, nous proposons d'ajuster les pondérations aux composantes du modèle d'analyse de l'OCDE comme suit :

« Contrats réguliers » : 6/12

« Contrats temporaires » : 3/12

« Licenciements collectifs » : 1,5/12

« Nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » : 1,5/12

Nous justifions l'attribution de ces pondérations, d'abord, parce que comme nous l'avons présenté au début de la présente section, les contrats réguliers occupent une grande part de l'emploi sur le marché du travail canadien par rapport aux contrats temporaires. Il faut d'ailleurs rappeler que le ratio s'élève à 6/7 pour les contrats réguliers et 1/7 pour les contrats temporaires. De plus, nous avons accordé un poids plus important aux composantes « contrats réguliers » et « contrats temporaires » que celles des « licenciements collectifs » et des « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » parce qu'essentiellement les flux de licenciements individuels et d'embauches de contrats temporaires sont plus importants que ceux observés pour les licenciements collectifs et les nouveaux modes d'ajustement de l'emploi. Enfin, comme mentionné précédemment, nous avons attribué le même poids à la composante « licenciements collectifs » et « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » puisque les statistiques ont démontré que leur présence était relativement semblable sur le marché du travail. De plus, leur finalité est souvent associée à un

même motif, soit celui économique. D'ailleurs, certains travaux (Venn, 2009) de l'OCDE semblent aller dans la direction d'un recalcul de l'indicateur synthétique au moyen de nouvelles pondérations comme suit :

Annex B : OECD indicator with weights reflecting employment shares

OECD indicator re-calculated using following formula: $I = 7/12 \cdot R + 3/12(3/4 \cdot FTC + 1/4 \cdot TWA) + 2/12 \cdot C$

where I is the overall summary indicator, R is the indicator for regular contracts, FTC is the subindicator for fixed-term contracts, TWA is the sub-indicator for temporary work agency contracts and C is the indicator for collective dismissals (Venn, 2009, p.44).

Dans ce recalcul, la part de l'emploi semble être prise en compte afin de moduler les pondérations. Ceci conclut donc la troisième partie de notre mémoire qui porte sur l'introduction des nouveaux éléments à la grille d'analyse de l'OCDE ainsi que la proposition de nouvelles pondérations. Au cours de ce chapitre, nous avons avancé la possibilité d'inclure d'autres modes d'ajustement de l'emploi pouvant imposer des coûts aux employeurs tels que le plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé. Nous avons également, à la suite de l'analyse de contenu des documents juridiques et administratifs de certains pays, établi des échelles de mesure pour chacun de ces deux dispositifs. Enfin, nous avons terminé avec une proposition de modulation des pondérations des composantes du modèle d'analyse basée sur les statistiques canadiennes du marché de l'emploi. Ceci nous amène donc à la quatrième partie du présent travail dans lequel nous évaluerons pour le Canada les deux composantes ajoutées afin d'observer leur effet dans l'indicateur synthétique tout comme l'impact des nouvelles pondérations sur ce dernier.

PARTIE 4 : ANALYSE ET DISCUSSION

4.1 Indicateur synthétique révisé pour le Canada

Nous sommes maintenant rendus à l'étape où nous mesurerons la rigueur des composantes « plan de départ volontaire » et « travail partagé » pour le Canada afin de constater l'impact de ces mécanismes d'ajustement de l'emploi sur l'indicateur synthétique canadien.

En s'appuyant sur les cotes attribuées par l'OCDE aux composantes de la grille d'analyse de la LPE en 2013 pour le Canada (voir tableau 15), nous avons reconstruit la formule de l'OCDE

qui permet de calculer l'indicateur synthétique de chaque pays afin que nous puissions l'utiliser pour construire nos indicateurs pour les sous-composantes « plan de départ volontaire » et « travail partagé », et ultérieurement mesurer l'indicateur synthétique du Canada à la suite des ajustements que nous proposons. Selon nos calculs⁹, la formule de l'OCDE permettant de calculer l'indicateur synthétique de chaque pays serait donc formulée ainsi :

$$i = ((c_1 * e_1) * p_1) + ((c_2 * e_2) * p_2) + ((c_3 * e_3) * p_3) + ((c_4 * e_4) * p_4)$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

i : Indicateur obtenu pour la sous-composante

*c*₁ : Cote obtenue pour la première dimension

*c*₂ : Cote obtenue pour la deuxième dimension

*c*₃ : Cote obtenue pour la troisième dimension

*c*₄ : Cote obtenue pour la quatrième dimension

*e*₁ : Graduation de l'échelle de mesure pour la première dimension

*e*₂ : Graduation de l'échelle de mesure pour la deuxième dimension

*e*₃ : Graduation de l'échelle de mesure pour la troisième dimension

*e*₄ : Graduation de l'échelle de mesure pour la quatrième dimension

*p*₁ : Pondération pour la première dimension

*p*₂ : Pondération pour la deuxième dimension

*p*₃ : Pondération pour la troisième dimension

*p*₄ : Pondération pour la quatrième dimension

Maintenant que nous avons établi la formule de l'OCDE pour mesurer l'indicateur d'une sous-composante et composante, nous pouvons calculer l'indicateur pour la sous-composante « plan de départ volontaire » en nous appuyant sur les résultats que nous avons obtenus pour le Canada à la section « 3.2.1.1 Plan de départ volontaire ». Notre calcul s'effectue comme suit :

$$i_{pdv} = ((c_c * e_c) * p_c) + ((c_i * e_i) * p_i) + ((c_n * e_n) * p_n) + ((c_e * e_e) * p_e)$$

$$i_{pdv} = ((0 * 3) * 1/4) + ((0 * 3) * 1/4) + ((2 * 2) * 1/4) + ((0 * 3) * 1/4) = 1$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

*i*_{pdv} : Indicateur obtenu pour la sous-composante « plan de départ volontaire »

⁹ Un calcul détaillé se retrouve à l'annexe E qui démontre la démarche utilisée pour obtenir la formule de l'OCDE.

c_c : Cote obtenue pour la dimension « types de contrats visés »
c_i : Cote obtenue pour la dimension « indemnisation »
c_n : Cote obtenue pour la dimension « obligations de notification »
c_e : Cote obtenue pour la dimension « obligations d'aide à l'emploi »
e_c : Graduation de l'échelle de mesure pour « types de contrats visés »
e_i : Graduation de l'échelle de mesure pour « indemnisation »
e_n : Graduation de l'échelle de mesure pour « obligations de notification »
e_e : Graduation de l'échelle de mesure pour « obligations d'aide à l'emploi »
p_c : Pondération pour la dimension « types de contrats visés »
p_i : Pondération pour la dimension « indemnisation »
p_n : Pondération pour la dimension « obligations de notification »
p_e : Pondération pour la dimension « obligations d'aide à l'emploi »

Le Canada obtient donc le résultat de 1 sur une échelle de 6 pour sa rigueur relative au plan de départ volontaire. Ce résultat s'inscrit d'ailleurs dans l'objectif poursuivi par le législateur d'accorder plus de flexibilité pour l'employeur lorsqu'il fait face à une restructuration. Par ailleurs, on mentionne que « cette réglementation donne une plus grande liberté d'action aux entreprises qui doivent faire face à une restructuration et qui cherchent à réduire ses effectifs, en permettant ainsi aux travailleurs qui préservent l'emploi de collègues de travail dans le cadre d'un processus de compression du personnel de [bénéficier de prestations d'assurance-emploi] » (Emploi et Développement social Canada, 2015b).

Nous pouvons également, en s'appuyant sur les résultats que nous avons obtenus pour le Canada à la section « 3.2.1.2 Travail partagé », calculer l'indicateur pour la sous-composante « travail partagé » selon la formule de l'OCDE. Notre calcul s'effectue donc comme suit :

$$\begin{aligned}
 i_{tp} &= ((c_a * e_a) * p_a) + ((c_r * e_r) * p_r) + ((c_f * e_f) * p_f) + (c_t * p_t) + (c_i * p_i) \\
 i_{tp} &= ((1 * 3) * 1/5) + ((2 * 3) * 1/5) + ((0 * 3) * 1/5) + (4 * 1/5) + (2 * 1/5) = 3
 \end{aligned}$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

i_{tp} : Indicateur obtenu pour la sous-composante « travail partagé »
c_a : Cote obtenue pour la dimension « durée initiale maximale »
c_r : Cote obtenue pour la dimension « obligations en matière de redressement »
c_f : Cote obtenue pour la dimension « obligations en matière de formation »
c_t : Cote obtenue pour la dimension « traitement équitable »
c_i : Cote obtenue pour la dimension « indemnisation »
e_a : Graduation de l'échelle de mesure pour « durée initiale maximale »

- e_r : Graduation de l'échelle de mesure pour « obligations en matière de redressement »
- e_f : Graduation de l'échelle de mesure pour « obligations en matière de formation »
- p_d : Pondération pour la dimension « durée initiale maximale »
- p_r : Pondération pour la dimension « obligations en matière de redressement »
- p_f : Pondération pour la dimension « obligations en matière de formation »
- p_t : Pondération pour la dimension « traitement équitable »
- p_i : Pondération pour la dimension « indemnisation »

Enfin, nous pouvons maintenant calculer l'indicateur synthétique révisé pour le Canada, à la suite des indicateurs obtenus pour les sous-composantes « plan de départ volontaire » et « travail partagé », ainsi qu'en s'appuyant sur les résultats de l'OCDE pour les composantes « contrats réguliers », « contrats temporaires » et « licenciements collectifs ». Par conséquent, nous obtenons le résultat de 1,13 lorsque nous recalculons l'indicateur synthétique en tenant compte des pondérations proposées incluant celles de nos deux nouvelles sous-composantes (6/12, 3/12, 1,5/12, 1,5/12). Le tableau 15 présente d'ailleurs de façon détaillée les cotes/indicateurs accordés par l'OCDE aux différentes dimensions et composantes (chiffres en blanc) ainsi que les cotes/indicateurs attribués par nous (chiffres en turquoise). L'annexe B présente également de manière exhaustive l'évaluation de l'OCDE pour le Canada. Quant aux pondérations proposées, elles sont identifiées en rose dans le tableau 15 afin de souligner que ce sont les pondérations que nous avons nous-mêmes accordées et que ce ne sont pas celles prévues par l'OCDE. Voici donc ci-dessous la méthode utilisée pour obtenir le résultat de 1,13. Le lecteur constatera que nous avons enlevé la variable « e » de la formule de l'OCDE puisqu'à ce point-ci de notre démarche, les cotes pour les dimensions ont déjà toutes été reportées sur une échelle ordinale de 0 à 6.

$$is = (c_{cr} * p_{cr}) + (c_{ct} * p_{ct}) + (c_{lc} * p_{lc}) + (c_{nmae} * p_{nmae})$$

$$is = (6/12 * 0,92) + (3/12 * 0,21) + (1,5/12 * 2,97) + (1,5/12 * 2,00) = 1,13$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

- is : Indicateur synthétique révisé pour le Canada
- c_{cr} : Cote pour la composante « contrats réguliers »
- c_{ct} : Cote pour la composante « contrats temporaires »
- c_{lc} : Cote pour la composante « licenciements collectifs »
- c_{nmae} : Cote pour la composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi »
- p_{cr} : Pondération proposée pour la composante « contrats réguliers »
- p_{ct} : Pondération proposée pour la composante « contrats temporaires »
- p_{lc} : Pondération proposée pour la composante « licenciements collectifs »

p_{nmae} : Pondération proposée pour la composante « nouveaux modes d’ajustement de l’emploi »

Le tableau 15 ci-dessous comporte donc à la fois les composantes de l’OCDE (en bleu) et les composantes que nous proposons d’ajouter (en vert) au modèle d’analyse de la LPE. Le tableau 15 reflète ainsi le résultat de notre apport à la littérature dans le domaine de la législation sur la protection de l’emploi et plus spécifiquement, notre contribution au modèle d’analyse de l’OCDE.

Tableau 15 : Indicateur synthétique révisé pour le Canada						
Niveau 4 Échelle (0 à 6)	Niveau 3 Composante Échelle (0 à 6)	Niveau 2 Sous-composante Échelle (0 à 6)	Niveau 1 Dimension Échelle (0 à 6)	Pondération	Cotes attribuées	
Indicateur synthétique 0,97 1,13	Contrats réguliers (6/12) 0,92	Contraintes de procédures (1/3)	1	Obligations de notification	1/2	2
			2	Délai d’ouverture de la période de préavis	1/2	0
		Préavis et indemnités de cessation d’emploi pour les licenciements individuels sans faute (1/3)	3	Délai de préavis après 9 mois	1/7	1
				Délai de préavis après 4 ans	1/7	2
				Délai de préavis après 20 ans	1/7	1
			4	Indemnités de licenciement après 9 mois	4/21	0
				Indemnités de licenciement après 4 ans	4/21	0
		Difficulté de licencier (1/3)	5	Définition du licenciement abusif	1/5	0
				Durée de la période d’essai	1/5	-
	Indénisation			1/5	-	
	Réintégration			1/5	2	
	Contrats à durée déterminée (1/2)	6	Délai maximum pour engager un recours	1/5	1	
			10	Cas où le recours aux CDD est justifié	1/2	0
			11	Nombre maximum de CDD successifs	1/4	0
	Contrats temporaires (3/12) 0,21	Contrats d’intérim (1/2)	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	1/4	0
			13	Types d’emplois pour lesquels les contrats d’intérim sont autorisés	1/3	0
				Restrictions sur le nombre de renouvellements	1/6	2
				Durée maximum cumulée	1/6	0
			16	Autorisation et obligations d’information	1/6	0,52
			17	Traitement équitable	1/6	0
	Licenciements collectifs (1,5/12) 2,97		18	Définition du licenciement collectif	1/4	2,75
19			Obligations de notification supplémentaires	1/4	4,29	
20			Délais supplémentaires	1/4	4	
21			Autres coûts spécifiques pour l’employeur	1/4	0,84	

Nouveaux modes d'ajustement de l'emploi (1.5/12) 2,00	Plan de départs volontaires (1/2) 1,00	22	Types de contrats admissibles	1/4	0
		23	Indemnisation	1/4	0
		24	Obligations de notification	1/4	2
		25	Obligations d'aide à l'emploi	1/4	0
		26	Durée initiale maximale	1/5	1
	Travail partagé (1/2) 3,00	27	Obligations en matière de redressement	1/5	2
		28	Obligations en matière de formation	1/5	0
		29	Traitement équitable	1/5	4
		30	Indemnisation	1/5	2

(Source : Données OCDE, 2014)

4.2 Discussion des résultats et recommandations

Il ressort donc de ces résultats que la prise en considération des autres modes d'ajustement de l'emploi porte à la hausse l'indicateur synthétique pour le Canada en plus de notre redistribution des pondérations qui accorde moins d'importance à la composante « contrats temporaires » que prévu initialement par l'OCDE, soit la composante ayant reçu le résultat le plus faible (0,21). En effet, notre indicateur synthétique s'élève à 1,13 alors que celui de l'OCDE est de 0,97 pour le Canada. L'indicateur particulièrement élevé pour la sous-composante « travail partagé » peut notamment s'expliquer par le fait que l'État joue un rôle important dans l'aide offerte aux salariés en chômage partiel. En effet, les entreprises n'ont aucune obligation en matière d'indemnisation et de formation à l'égard des travailleurs en travail partagé puisque le programme d'assurance-emploi couvre entièrement les indemnités et garantit de l'aide dans la recherche d'emplois aux bénéficiaires de prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, comme l'employeur possède peu de responsabilités en ces matières, le législatif impose en retour un suivi rigoureux en ce qui a trait au redressement de l'entreprise et du traitement équitable entre les salariés concernés par ce mécanisme d'ajustement de la main-d'oeuvre. De plus, bien qu'ayant obtenu un résultat inférieur au travail partagé, la sous-composante « plan de départ volontaire » a également un indicateur synthétique légèrement plus élevé (1,00) que les indicateurs des composantes « contrats réguliers » (0,92) et « contrats temporaires » (0,21). Ceci s'expliquerait principalement en raison de la dimension « obligations de notification » ayant obtenu la cote de 2. Bref, la prise en considération des nouveaux éléments ainsi que la revue des pondérations portant légèrement à la hausse l'indicateur synthétique canadien nous amène ainsi à croire que la seule évaluation des contraintes imposées à l'employeur lors de licenciements et d'utilisation de contrats temporaires pourraient

sous-estimer le degré de rigueur de la protection de l'emploi au Canada lorsque nous ne tenons pas compte des autres mécanismes d'ajustement de l'emploi tels que le plan de départ volontaire et le travail partagé. C'est d'ailleurs pourquoi nous réitérons la nécessité d'inclure ces derniers au modèle d'analyse de l'OCDE puisqu'ils représentent également des mécanismes servant à ajuster la main-d'œuvre et reposent sur des mesures visant à protéger certains droits des salariés. Leur inclusion permettrait donc d'élargir le champ d'application du modèle d'analyse dans l'évaluation du degré de rigueur de protection de l'emploi. Une révision des pondérations, quant à elle, permettrait d'éviter la surestimation ou la sous-estimation de certaines composantes dans l'indicateur synthétique accordé à un pays.

Nos résultats pour les sous-composantes « travail partagé » et « plan de départ volontaire » vont également dans le même sens que les indicateurs obtenus pour les autres composantes du modèle d'analyse de l'OCDE ainsi que les résultats attendus pour un pays de *common law* comme le Canada (à l'exception du Québec) en terme de degré de rigueur de la protection de l'emploi. Autrement dit, bien que notre composante « nouveaux modes d'ajustement de l'emploi » porte à la hausse l'indicateur synthétique initialement accordé par l'OCDE pour le Canada, nos analyses des exigences législatives et administratives du travail partagé et du plan de départ volontaire nous ont menés à constater que ces deux mécanismes sont également peu réglementés. D'ailleurs, nous avons attribué à trois reprises la valeur de 0 aux dimensions de la sous-composante « plan de départ volontaire ». Cependant, considérant que l'ajout de deux nouveaux éléments à la grille d'analyse de l'OCDE ainsi que la révision des pondérations ont porté à la hausse l'indicateur synthétique canadien, nous pouvons raisonnablement penser que cette relecture du modèle d'analyse pourrait faire légèrement varier le classement général des pays fait par l'OCDE, si nous appliquions cette relecture pour analyser la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi pour tous les pays et non seulement le Canada. Autrement dit, certains pays ayant un indicateur synthétique très près l'un de l'autre pourraient interchanger de position dans le classement (voir figure 1 présentée plus tôt dans le présent travail). Nos résultats pourraient également avoir des répercussions en termes de politiques publiques dans le sens où, sachant que la rigueur de la protection de l'emploi au Canada n'est pas aussi faible que nous pouvons l'estimer, les décideurs politiques pourront mettre en œuvre des réformes davantage adaptées à la réalité canadienne en s'appuyant sur un modèle d'analyse plus complet et précis.

De plus, même si certains chercheurs, tel qu'indiqué dans la recension des écrits, ont mis de l'avant les impacts négatifs que peuvent avoir une législation de la protection de l'emploi rigide sur les différents indicateurs du marché de l'emploi, on peut se demander ce qu'il en est des pays où la protection de l'emploi est tellement faible que, bien qu'elle n'entrave pas le bon fonctionnement du marché, elle laisse place à un déséquilibre des pouvoirs en faveur de l'employeur pouvant entraîner des retombées mitigées sur l'économie de manière agrégée. D'ailleurs, dans le cadre analytique de Commons (1934) présentant les quatre statuts économiques d'un acteur : liberté, vulnérabilité, conformité et sécurité, l'auteur met en exergue la nécessité de sécuriser les acteurs vulnérables par l'action collective, soit par l'intervention d'institutions telles que la législation sur la protection de l'emploi, afin de rétablir ce déséquilibre des pouvoirs. Ceci nous amène donc à réfléchir sur l'importance de rechercher l'équilibre entre le besoin de flexibilité pour les employeurs ainsi que le besoin de sécurité pour les travailleurs afin que ces deux acteurs puissent déployer leur plein potentiel et engendrer le maximum d'externalités positives sur le plan économique et social. Cette réflexion est d'ailleurs particulièrement importante pour le Canada qui hérite de l'une des LPE les plus faibles des pays membres de l'OCDE (voir figure 1). Nous avons constaté que malgré l'ajout d'éléments autres au modèle d'analyse de l'OCDE, l'indicateur synthétique sur la rigueur de la protection de l'emploi demeure relativement faible pour le Canada avec un résultat de 1,13, d'où l'importance d'agir en amont sur les possibilités de reclassement des travailleurs licenciés étant donné qu'une grande flexibilité est accordée aux employeurs lorsqu'ils désirent effectuer des ajustements de main-d'oeuvre. D'ailleurs, la formation tout au long de la vie est, à notre avis, une option qui devrait être sérieusement considérée dans la formulation des politiques publiques canadiennes afin que les travailleurs puissent retrouver de manière efficiente un emploi à la suite d'un licenciement et posséder un capital qui n'est pas uniquement associé à l'entreprise, mais un capital qui est transportable, maintenant ainsi leur employabilité. La France a, par ailleurs, entamé le pas dans cette voie en 2009 en adoptant le droit individuel à la formation (DIF). Ainsi, « en cas de licenciement et si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis, l'intéressé a droit à un financement total ou partiel d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une valorisation des acquis de l'expérience (VAE) » (Pereira, 2010, p.37). Le travailleur peut également transporter son DIF d'une entreprise à une autre s'il quitte son emploi afin de faire financer une formation dans sa nouvelle entreprise. En 2015, le DIF laissait place au compte

personnel de formation (CPF) qui permet à un travailleur d'acquérir des heures de formation qui le suit tout au long de la vie active, et ce, même si le travailleur change d'employeur ou de situation (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2016a).

Il faut de même remarquer qu'une différence fondamentale existe entre le régime législatif des pays de *common law*, tel que le Canada (à l'exception du Québec), et le régime législatif par exemple de la France. Dans le premier, les lois et les règlements sont peu contraignants, mais ceci n'est pas un gage d'absence de pratiques visant à protéger un salarié dans la réalité selon l'entente du travailleur et l'employeur puisqu'on laisse à ces acteurs la liberté de contracter selon leur volonté. Le Canada a d'ailleurs un taux de couverture syndicale avoisinant 32%, ce qui signifie qu'environ le tiers de la population canadienne est couvert par une convention collective (Emploi et Développement social Canada, 2015a). Ainsi, bien que les lois et règlements puissent être muets sur certains sujets, ceci ne veut pas nécessairement dire, qu'en réalité, il y a une absence d'une pratique portant sur la protection de l'emploi en particulier. Or, en France, la pratique du droit consiste à tout inscrire dans la législation. D'ailleurs, Kirat (2006) le souligne bien lorsqu'il affirme que :

« La pratique du droit français – qui consiste à tout écrire dans des lois et règlements – donnerait lieu à une exagération disproportionnée de son formalisme, par rapport au droit de *common law* où les mêmes fonctions régulatrices sont assumées par les tribunaux sans donner lieu à de nouvelles lois et règlements » (p.27).

Par conséquent, bien que le Canada soit évalué beaucoup moins protecteur que les pays en général de l'Europe du Nord et de l'Ouest, il faut noter, en lisant le modèle d'analyse de la législation sur la protection de l'emploi, que celui-ci ne tient pas compte de ces subtilités et peut entraîner une sous-estimation du niveau de protection d'un pays comme le Canada.

Enfin, il faut souligner que, pour mesurer le degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi d'un pays, le modèle d'analyse de l'OCDE se concentre sur l'évaluation des coûts qu'imposent les modes d'ajustement de la main-d'oeuvre aux employeurs, ce qui signifie que d'autres éléments contingents à la protection de l'emploi ne sont pas évalués à l'intérieur de ce modèle. Block, Berg et Roberts (2003) ainsi que Deakin *et al.* (2009) ont, entre autres, mis en exergue l'existence de mécanismes ou dispositions constituant le régime de protection de l'emploi

d'un pays tels que le régime d'assurance-emploi, le salaire minimum, l'obligation législative de négocier et le droit à la syndicalisation. Ainsi, ces prises en considération ou l'évaluation d'éléments autres que les dispositions régissant le licenciement individuel et collectif ainsi que l'utilisation de contrats temporaires est, à notre avis, essentiel afin d'obtenir un portrait entièrement complet de la législation sur la protection de l'emploi dans un pays donné avant de lui attribuer un degré de rigueur. D'ailleurs, Blanchard et Tirole (2003) mentionnent que :

« Les institutions du marché du travail, dont fait partie la protection de l'emploi, ne sont pas exogènes. Il est facile de trouver des facteurs qui peuvent expliquer à la fois une protection forte de l'emploi et des flux faibles, sans impliquer de causalité entre ces deux dernières variables » (p.17).

Ce qui appuie nos affirmations selon lesquelles il est important d'évaluer tous les mécanismes et dispositions touchant à la LPE, car bien qu'il puisse exister une corrélation positive entre un niveau de rigueur élevé de la législation sur les licenciements et l'utilisation des contrats temporaires et un flux d'emploi faible, ceci n'implique pas nécessairement une causalité étant donné la complexité du phénomène étudié et des interactions entre les divers institutions du marché du travail difficilement mesurables.

Certes, notre démarche pour arriver à nos résultats n'est pas parfaite. D'ailleurs, les échelles de mesure associées aux deux sous-composantes « plan de départ volontaire » et « travail partagé » que nous avons ajoutées au modèle d'analyse de l'OCDE mériteraient de faire l'objet d'un approfondissement sur le plan de leur couverture internationale. Lorsque nous les avons formulées, nous ne nous sommes concentrés que sur quelques pays. Afin de rendre ces échelles encore plus fiables et valides, il faudrait analyser les modalités de ces deux sous-composantes proposées dans la même envergure que ce que font les études de l'OCDE, c'est-à-dire à travers tous les pays du G20. Ceci permettrait, entre autres, de vérifier si les échelles couvrent entièrement la réalité de tous ces pays et d'apporter des modifications au besoin. Cette méthode solidifierait la validité de contenu des échelles de mesure. Évidemment, une analyse aussi approfondie nécessite des ressources importantes. De plus, lors de la construction des échelles, nos recherches se sont concentrées sur la législation et les informations administratives qui en découlent émises par les autorités publiques. Par conséquent, un approfondissement de notre analyse au niveau

jurisprudentiel serait également bénéfique afin de capter l'ensemble des informations juridiques se rapportant aux mécanismes qui ont retenu notre attention au cours de ce présent travail.

PARTIE 5 : CONCLUSION

Dans ce mémoire, nous avons soutenu qu'il existait des modes d'ajustement de l'emploi autres que les licenciements et l'utilisation de contrats temporaires contingents à la protection de l'emploi pouvant imposer des coûts à l'employeur. C'est pourquoi, en nous appuyant sur l'expérience canadienne ainsi que sur celles d'autres pays, nous avons proposé l'ajout de deux modes d'ajustement de l'emploi qui sont le plan de départ volontaire ainsi que le travail partagé au modèle d'analyse de l'OCDE. Ce dernier est, selon nous, le modèle le plus précis et avancé jusqu'à maintenant pour évaluer le niveau de protection de l'emploi dans plusieurs pays. Nous avons d'ailleurs constaté que la prise en compte de ces deux mécanismes dans l'évaluation de la rigueur de la protection de l'emploi a fait varier l'indicateur synthétique pour le Canada. La prise en considération de ces variables se révèle pertinente dans le sens où ces dernières ajoutent une composante analytique jusqu'alors inexplorée qui touche particulièrement les mesures alternatives aux licenciements et qui peut fournir une part d'explication sur la fluidité des flux d'emplois. D'ailleurs, l'existence de modèles d'analyse sur la protection de l'emploi a été provoquée par une préoccupation importante relative à la rigidité du marché du travail, particulièrement en période de récession, et la présence d'une sclérose institutionnelle dans certains pays. Ainsi, tenir compte de l'ensemble de mesures de protection de l'emploi pouvant imposer des contraintes aux employeurs dans l'ajustement de leur main-d'œuvre dans un modèle d'analyse est à notre avis essentiel. Nous avons par ailleurs montré qu'il était possible d'évaluer sur des échelles de mesure nos deux mécanismes proposés tout comme les composantes relatives aux licenciements et à l'utilisation de contrats temporaires. Enfin, nous avons suggéré une redistribution des pondérations des composantes du modèle d'analyse de l'OCDE afin que celles-ci reflètent la dynamique du marché de l'emploi du pays étudié. Notre étude constitue seulement une première étape dans l'exploration du cadre d'analyse de l'OCDE ainsi que dans l'avancement de nos propositions. D'autres pistes pourraient être certainement explorées et approfondies ultérieurement.

ANNEXE A

Calcul des indicateurs synthétiques du degré de rigueur de la protection de l'emploi

Méthodologie

Pour chaque pays, la protection de l'emploi est définie en fonction de 21 critères pouvant être répartis en trois grands domaines : (i) protection des travailleurs réguliers en cas de licenciement individuel, (ii) réglementation des formes d'emploi temporaires et (iii) obligations spécifiques en cas de licenciement collectif. Ces informations concernent la protection de l'emploi assurée par l'intermédiaire de la législation et par le biais des procédures d'application de la loi. Lorsque la négociation collective se situe au niveau de la branche, au niveau régional ou au niveau national, et que les conventions collectives intègrent des dispositions sensiblement plus généreuses pour les salariés que celles inscrites dans la législation, il en est tenu compte dans les indicateurs. Les notes détaillées par pays fournies sur le site www.oecd.org/emploi/protection fournissent davantage d'informations sur les dispositions issues des négociations collectives prises en compte dans les indicateurs. Le tableau 1 illustre la méthode utilisée pour convertir des données brutes correspondant à chaque critère en une note sur une échelle de 0 à 6, les notes les plus élevées correspondant aux réglementations les plus strictes.

Tableau 1 Quantifier les 21 critères de mesure du degré de rigueur de la protection de l'emploi

A. Licenciements individuels de travailleurs titulaires de contrats réguliers

	Unité d'origine et brève description		Attribution de notes correspondant au degré de rigueur						
			Notes attribuées						
			0	1	2	3	4	5	6
Critère 1 Procédures de notification	Échelle 0-3		Échelle (0-3) × 2						
	0	Lorsqu'une notification orale est suffisante.							
	1	Lorsque l'employeur doit informer le salarié par écrit des raisons de son licenciement.							
	2	Lorsqu'une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'autorité du travail compétente) doit être informée.							
	3	Lorsque l'employeur ne peut procéder au licenciement sans l'autorisation d'une tierce partie.							
Critère 2 Délai avant l'ouverture de la période de préavis	Jours Le délai estimé repose, selon les cas, sur les hypothèses suivantes : 6 jours en cas de procédure de notification obligatoire, 1 jour lorsque le licenciement peut être notifié à l'oral ou que la notification peut être donnée en mains propres au salarié, 2 jours lorsque la notification doit être adressée par courrier et 3 jours lorsque ce courrier doit être envoyé en recommandé.		≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
Critère 3 Durée du délai de préavis pour une période	9 mois	Mois	0	≤ 0.4	≤ 0.8	≤ 1.2	< 1.6	< 2	≥ 2
	4 ans	Mois	0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
	20 ans	Mois	< 1	≤ 2.75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11

d'ancienneté de	Unité d'origine et brève description		Attribution de notes correspondant au degré de rigueur						
			Notes attribuées						
			0	1	2	3	4	5	6
Critère 4 Indemnités de cessation d'emploi pour une période d'ancienneté de	9 mois	Mois de salaire	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 1.75	≤ 2.5	< 3	≥ 3
	4 ans	Mois de salaire	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
	20 ans	Mois de salaire	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
Critère 5 Définition du licenciement justifié ou abusif	Échelle 0-3		Échelle (0-3) × 2						
	0	Lorsque les compétences du travailleur ou le caractère redondant du poste constituent des motifs appropriés et suffisants pour un licenciement.							
	1	Lorsque les facteurs sociaux, l'âge ou l'ancienneté doivent, autant que possible, être pris en compte dans la sélection du ou des travailleurs à licencier.							
	2	Lorsqu'un reclassement et/ou une reconversion visant à former le salarié à un travail différent doivent être proposés avant de procéder au licenciement.							
	3	Lorsque les compétences du salarié ne peuvent constituer un motif à son licenciement.							
Critère 6 Durée de la période d'essai	Mois Période au cours de laquelle les travailleurs titulaires de contrats réguliers ne sont pas pleinement couverts par les dispositions relatives à la protection de l'emploi et où il est généralement impossible de déposer une plainte pour licenciement abusif.		≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	≥ 1.5	< 1.5
Critère 7 Indemnité pour licenciement abusif	Mois de salaire Indemnité habituelle pour 20 ans d'ancienneté dans l'emploi, arriérés de rémunération et autres indemnités inclus (notamment au titre de la perte de revenus futurs en lieu et place de réintégration ou au titre du préjudice psychologique) mais hors indemnité de licenciement classique.		≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
Critère 8 Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	Échelle 0-3		Échelle (0-3) × 2						
	0	Aucun droit à la réintégration ni aucune pratique dans ce sens.							
	1	Réintégration rarement voire parfois proposée.							
	2	Réintégration relativement souvent proposée.							
	3	Réintégration (presque) toujours proposée.							
Critère 9 Délai maximum pour engager un recours pour licenciement abusif	Mois Délai maximum à compter de la notification du licenciement au cours duquel un recours pour licenciement abusif peut être engagé.		Avant prise d'effet du licenciement	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12	> 12

B. Emploi temporaire

	Unité d'origine et brève description	Attribution de notes correspondant au degré de rigueur						
		Notes attribuées						
		0	1	2	3	4	5	6
Critère 10 Cas où le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) est justifié	Échelle 0-3	6-(Échelle (0-3) × 2)						
	0							Les contrats à durée déterminée sont uniquement autorisés pour atteindre des « objectifs » ou faire face à des « situations particulières », c'est-à-dire pour mener à bien une tâche elle-même de durée déterminée.
	1							Si des exemptions spécifiques s'appliquent en fonction des besoins de l'employeur (lancement d'une nouvelle activité) ou de l'employé (recherche du premier emploi).
	2							En cas d'exemptions à la fois pour les employeurs et pour les salariés.
	3	S'il n'existe aucune restriction à leur utilisation.						
Critère 11 Nombre maximum de CDD successifs	Nombre	Aucune limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
Critère 12 Durée cumulée maximum de CDD successifs	Mois	Aucune limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
Critère 13 Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés	Échelle 0-4	6-(Échelle (0-4) × 6/4)						
	0							Lorsque les contrats d'intérim sont illégaux.
	1							Uniquement autorisés dans certains secteurs.
	2							Uniquement autorisés pour atteindre des objectifs.
	3							Généralement autorisés, à quelques exceptions près.
	4	Généralement autorisés, sans restriction (ou minime).						
Critère 14 Restrictions sur le nombre de renouvellements de contrats d'intérim	Oui/Non	-	-	Non	-	Oui	-	-
Critère 15 Durée cumulée maximum de contrats d'intérim	Mois	Aucune limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6
Critère 16 La création d'un contrat d'intérim implique-t-elle une autorisation ou des obligations d'information ?	Échelle 0-3	Échelle (0-3) × 2						
	0							Aucune autorisation ni obligation d'information.
	1							Autorisation administrative spéciale obligatoire.
	2							Obligations d'information périodique.
	3	Autorisation et obligation d'information.						
Critère 17 La réglementation garantit-elle un traitement équitable des travailleurs réguliers et en intérim par	Échelle 0-2	Échelle (0-2) × 3						
	0							Aucune obligation de traitement équitable.
	1							Traitement équitable au niveau de la rémunération <u>ou</u> des conditions de travail.
	2	Traitement équitable au niveau de la rémunération <u>et</u> des conditions de travail.						

l'employeur ?	Unité d'origine et brève description	Attribution de notes correspondant au degré de rigueur						
		Notes attribuées						
		0	1	2	3	4	5	6

C. Réglementations complémentaires pour les licenciements collectifs

	Unité d'origine et brève description	Attribution de notes correspondant au degré de rigueur							
		Notes attribuées							
		0	1	2	3	4	5	6	
Critère 18 Définition licenciement collectif	Échelle 0-4	Échelle (0-4) x 6/4							
	0								Lorsqu'il n'existe pas de réglementation complémentaire pour les licenciements collectifs.
	1								Si une réglementation complémentaire s'applique pour les licenciements de 50 personnes et plus.
	2								Si une réglementation complémentaire s'applique pour les licenciements de 20 personnes et plus.
	3								Si une réglementation complémentaire s'applique pour les licenciements de 10 personnes.
Critère 19 Obligations notification supplémentaires	Échelle 0-2	Échelle (0-2) x 3							
	Il peut être obligatoire de notifier le licenciement au comité d'entreprise (ou aux représentants des salariés) et aux autorités publiques, comme les organismes publics de l'emploi. Les pays sont notés en fonction de l'existence ou non d'obligations de notification supplémentaires par rapport aux obligations applicables en cas de licenciement individuel.								
	0								Aucune obligation supplémentaire.
	1								Lorsqu'une autre partie doit être informée.
Critère 20 Délai supplémentaire avant l'ouverture de la période de préavis	Jours	0 < 25 < 30 < 50 < 70 < 90 ≥ 90							
	Délai supplémentaire par rapport à celui qui s'applique pour les licenciements individuels.								
Critère 21 Autres spécifiques coûts pour les employeurs	Échelle 0-2	Échelle (0-2) x 3							
	Ces coûts font référence à l'existence d'indemnités de cessation d'emploi supplémentaires et au caractère obligatoire ou non des plans d'indemnisation sociale (précisant les mesures de retour à l'emploi, de reconversion, de reclassement, etc.).								
	0								Aucune obligation supplémentaire.
	1	Indemnité de cessation d'emploi supplémentaire ou plan d'indemnisation sociale obligatoire.							

	Unité d'origine et brève description	Attribution de notes correspondant au degré de rigueur					
		Notes attribuées					
		0	1	2	3	4	5
2	Indemnité de cessation d'emploi supplémentaire et plan d'indemnisation sociale obligatoire.						

Tableau 2 Pondérations de l'indicateur synthétique de la protection de l'emploi

Niveau 4 Échelle 0-6	Niveau 3 Échelle 0-6	Niveau 2 Échelle 0-6	Niveau 1 Échelle 0-6	Pondérations des versions 1 & 2	Pondérations de la version 3			
I N D I C A T E U R S Y N T H É T I Q U E	Contrats réguliers (versions 2 & 3 : 5/12) (version 1 : 1/2)	Contraintes de procédure (1/3)	1. Obligations de notification 2. Délai d'ouverture de la période de préavis	(1/2) (1/2)	(1/2) (1/2)			
		Préavis et indemnité de cessation d'emploi pour les licenciements individuels sans faute (1/3)	3. Délai de préavis après	9 mois 4 ans 20 ans 9 mois 4 ans 20 ans	(1/7) (1/7) (1/7) (4/21) (4/21) (4/21)	(1/7) (1/7) (1/7) (4/21) (4/21) (4/21)		
			Difficulté de licencier (1/3)	5. Définition du licenciement abusif 6. Durée de la période d'essai 7. Indemnisation 8. Réintégration 9. Délai maximum pour engager un recours	(1/4) (1/4) (1/4) (1/4) --	(1/5) (1/5) (1/5) (1/5) (1/5)		
				Contrats à durée déterminée (1/2)	10. Cas où le recours aux CDD est justifié 11. Nombre maximum de CDD successifs 12. Durée cumulée maximum de CDD successifs	(1/2) (1/4) (1/4)	(1/2) (1/4) (1/4)	
					Contrats d'intérim (1/2)	13. Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés 14. Restrictions sur le nombre de renouvellements 15. Durée maximum cumulée 16. Autorisation et obligations d'information 17. Traitement équitable	(1/2) (1/4) (1/4) -- --	(1/3) (1/6) (1/6) (1/6) (1/6)
						Licenciements collectifs (versions 2 & 3 : 2/12) (version 1 : 0)	18. Définition du licenciement collectif 19. Obligations de notification supplémentaires 20. Délais supplémentaires 21. Autres coûts spécifiques pour l'employeur	(1/4) (1/4) (1/4) (1/4)

ANNEXE B

Description de la protection de l'emploi pour le Canada

CANADA

Items	Regulations in force on 1 January 2013
1: Notification procedures in the case of individual dismissal of a worker with a regular contract	Written or oral notification to the employee or, sometimes, to the employee's representative (union).
2: Delay involved before notice can start	Written or oral notification.
3: Length of notice period at different tenure durations (a)	Varies depending on the jurisdiction. No notice of termination required if the employee has been dismissed for just cause. In all cases, an employee must have completed a minimum period of service in order to be entitled to notice. Notice can be exchanged for termination pay. Federal jurisdiction: 2 weeks. Ontario: 1w<1y; 2w<3y; 3w<4y; 4w<5y, up to 8w>8y.. Québec: 1w<1y; 2w<5y; 4w<10y; 8w>10y. British Columbia: 1w<1y; 2w<3y; 3w<4y; 4w<5y, up to 8w>8y. Alberta: 1w<2y; 2w<4y; 4w<6y; 5w<8y, 6w<10y, 8w>10y. Calculation (for EPL indicators): Weighted average over Quebec (0.28), Ontario (0.45), Alberta (0.11) and BC (0.15). Weights depend on the relative size of each jurisdiction in terms of working-age population. Overall these 4 jurisdictions represent more than 85% of the working-age population in Canada. On average: 9 months tenure: 1 week, 4 years tenure: 3.4 weeks, 20 years tenure: 8 weeks.
4: Severance pay at different tenure durations (a)	Federal jurisdiction: 0<12m, after which 2 days for each year of tenure, but with a minimum of 5 days. 9 months tenure: 0, 4 years tenure: 8 days, 20 years tenure: 40 days. Ontario: for workers who have completed at least five years of service, 1w per year of service, up to 26w maximum, if tenure >5y, and if in a firm with a payroll of \$ 2.5 million or more. 9 months tenure: 0, 4 years tenure: 0, 20 years tenure: 20 weeks. Other jurisdictions: no legislated severance pay. Calculation (for EPL indicators): Weighted average over Quebec (0.28), Ontario (0.45), Alberta (0.11) and BC (0.15). Weights depend on the relative size of each jurisdiction in terms of working-age population. Overall these 4 jurisdictions represent more than 85% of the working-age population in Canada. On average: 9 months tenure: 0, 4 years tenure: 0 weeks, 20 years tenure: 9 weeks.
5: Definition of unfair dismissal (b)	Prohibited dismissals: Dismissals are prohibited if they are based on a prohibited ground of discrimination (e.g., sex, race, disability, religion, sexual orientation), pregnancy, garnishment proceedings, or the exercise by an employee of a right under human rights or labour statutes (e.g., employment standards, occupational safety and health and labour relations legislation). Unjust dismissal: Legislation in three jurisdictions contains "unjust dismissal" provisions, whereby an employee who meets specific eligibility requirements (e.g., minimum length of service) may not be dismissed unless specific conditions are met: • Federal jurisdiction: a person employed for more than 12 months and who is not covered by a collective agreement may seek recourse against what he/she considers an unjust dismissal, unless laid off due to lack of work or the discontinuance of a function. • Quebec: an employee with two years or more of uninterrupted service in the same enterprise may not be dismissed without "good and sufficient reason". • Nova Scotia: an employee with 10 years or more of service may not be discharged or suspended without just cause, unless it is for a reason beyond the control of the employer (e.g., destruction of a plant, labour dispute, weather conditions), the employee has refused the employer's offer of reasonable other employment or the employee has reached the age of retirement. Certain occupations and industries (e.g., construction industry) are excluded from these provisions.
6: Length of trial period (c)	An employee must have completed a minimum period of service in order to be entitled to notice (typically 3 months, except in Manitoba - 30 days - and in New Brunswick, Prince Edward Island and Yukon - 6 months). By contrast, the minimum period of service required to be covered by unjust dismissal provisions is typically longer in the three jurisdictions where legislation specify them (24 months in Quebec, 12 months under the Federal jurisdiction and 10 years in Nova Scotia). However, in all other jurisdictions, legislation does not contain "unjust dismissal" provisions.
7: Compensation following unfair dismissal (d)	It varies. Employees discharged on prohibited grounds are entitled to compensation for wages and benefits lost by reason of the dismissal. Some statutes also provide that additional compensation may be ordered for pain and suffering or as punitive damages where an employer has engaged wilfully or recklessly in unlawful practices.

8: Reinstatement option for the employee following unfair dismissal (b)	Depending on the circumstances of a case, an employer may be ordered to reinstate an employee.
9: Maximum time period after dismissal up to which an unfair dismissal claim can be made (e)	It varies. With respect to unjust dismissal provisions, a complaint must be filed within the following time period after dismissal: 90 days in the federal jurisdiction; 45 days in Quebec; 6 months in Nova Scotia. In Alberta, British Columbia and Ontario, there is no recourse against unfair dismissal. [Note: an employee in other provinces can file a complaint within 6 months (2 years in Ontario) with the Director of Employment Standards if they believe their dismissal was in contravention of the Employment Standards Code (e.g. if they were dismissed because they requested maternity or parental leave).] Calculation (for EPL indicators): Weighted average over Quebec (0.28), Ontario (0.45), Alberta (0.11) and BC (0.15). Weights depend on the relative size of each jurisdiction in terms of working-age population. Overall these 4 jurisdictions represent more than 85% of the working-age population in Canada.
10: Valid cases for use of standard fixed term contracts	No restrictions
11: Maximum number of successive standard FTCs (initial contract plus renewals and/or prolongations)	No limit
12: Maximum cumulated duration of successive standard FTCs	No limit
13: Types of work for which temporary work agency (TWA) employment is legal	General
14: Are there restrictions on the number of renewals and/or prolongations of TWA assignments? (f)	No
15: Maximum cumulated duration of TWA assignments (f)	No limit
16: Does the set-up of a TWA require authorisation or reporting obligations?	Requirements vary across jurisdictions. In Alberta, British Columbia, Manitoba, Yukon, Nunavut and the Northwest Territories, the owner of an employment agency is required to hold a licence (a certificate of registration in Yukon) in order to operate. Specific record-keeping requirements apply to employment agencies in Alberta, British Columbia, Manitoba and in the Northwest territories and Nunavut. In Yukon, such agencies must provide a statistical statement and financial report every year. There are no authorisations or reporting requirements in the federal jurisdiction, New Brunswick, Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, Prince Edward Island, Quebec or Saskatchewan. Provinces that require special administrative authorisation for TWAs account for less than a third of the Canadian workforce. In most cases, TWAs do not face particular legal constraints. Calculation (for EPL indicators): $(0.11+0.15) * 1$ for special administrative authorisation.
17: Do regulations ensure equal treatment of regular workers and agency workers at the user firm?	No
18: Definition of collective dismissal (b)	It varies (note: in some statutes, a collective dismissal is deemed to occur only if a set number of employees are discharged in a "single location" or in one "establishment".) Federal jurisdiction, Alberta, Manitoba, Newfoundland and Labrador: dismissal of 50 employees or more in 4-week period. Ontario: dismissal of 50 employees or more in 4-week period, (a) representing more than 10% of employees at an establishment or (b) where the termination is caused by the permanent discontinuance of part or all of the employer's business at an establishment. British Columbia: dismissal of 50 employees or more in 2-month period. Northwest Territories, Nunavut, Yukon: 25 employees or more in 4-week period. Nova Scotia, Saskatchewan: 10 employees or more in 4-week period. Quebec: 10 employees or more in 2-month period (some exceptions). New Brunswick: more than 10 employees in 4-week period, representing at least 25% of employer's workforce. Prince Edward Island: no collective dismissal provisions. Calculation (for EPL indicators): Weighted average of the values for Alberta, British Columbia, Ontario and Quebec

<p>19: Additional notification requirements in cases of collective dismissal (g)</p>	<p>Notice to employees: in seven jurisdictions, the notice that must be given to each employee affected by a collective dismissal is normally longer than for an individual termination of employment. Depending on the number of employees dismissed, notice ranges from 4 to 12 weeks in Saskatchewan; 8 to 16 weeks in British Columbia, Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, Ontario and Quebec; 10 to 18 weeks in Manitoba; 4 to 16 weeks in the Northwest Territories, Nunavut and Yukon; 4 weeks in Alberta and 6 weeks in New Brunswick. Moreover, in British Columbia an employee must be given notice of individual termination in addition to a notice of collective dismissal (the two notice periods are consecutive, not concurrent). Notice to public authorities: in all jurisdictions (except Prince Edward Island), the employer must notify the competent labour authorities (e.g., Minister of Labour). Notice to trade union: a copy of the notice must be given to the bargaining agent of each affected employee in the federal jurisdiction, British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Quebec and Saskatchewan. Posting of notice: in some jurisdictions, a collective dismissal notice must also be posted in conspicuous places in the workplace.</p>
<p>20: Additional delays involved in cases of collective dismissal (h)</p>	<p>Minimum and maximum notice in the case of collective dismissals for the four largest provinces is 8-16 weeks in Ontario and Quebec, 4 weeks in Alberta and 8-16 weeks in British Columbia (Art. 58, Ontario's Employment Standards Act, Sec. 137 Alberta's Employment Standards Code, Art. 64 British Columbia's Employment Standards Act and Art. 84.0.4 Quebec's Lois sur le Normes du Travail / Act Respecting Labour Standards). In British Columbia an employee must be given notice of individual termination in addition to a notice of collective dismissal (the two notice periods are consecutive, not concurrent). However, in Ontario, Alberta and Quebec, notice of collective dismissal can be concurrent with individual notification.</p> <p>Calculation (for EPL indicators): weighted average of mean weeks of notice for four largest provinces. In the case of Alberta, Quebec and Ontario, where individual and collective notifications may be concurrent, individual notice periods (at 4 years tenure) are subtracted (that is 4 weeks in Ontario and Alberta and 2 weeks in Quebec, cf. Item 3): $0.45*(12-4)+0.28*(12-2)+0.11*(4-4)+12*0.15 = 57$ days.</p>
<p>21: Other special costs to employers in case of collective dismissals (i)</p>	<p>Type of negotiation required: In 4 jurisdictions, an employer who intends to proceed with a collective dismissal is required (federal jurisdiction) or may be required (British Columbia, Manitoba, Quebec) to establish a joint committee to develop an adjustment program aimed at minimizing the number and impact of job losses and assisting affected workers in finding new employment. In Quebec, an employer may also be required to make a financial contribution to the operating costs of the committee and its reclassification activities. This is obligatory in the federal jurisdiction. The obligation to establish a joint committee under federal law can be waived by the Minister of Labour. Selection criteria: As laid down in any collective agreements. Severance pay: No additional severance pay obligations if notice requirements for collective dismissal are met. However, in Ontario, severance pay (cf. Item 4) must also be paid to employees where the employment of 50 or more employees is severed in a six-month period as a result of a permanent discontinuance of all or part of the employer's business at an establishment (independently of the payroll size of the firm).</p>

ANNEXE C

Indicateurs des normes du travail aux États-Unis et au Canada

Appendix 1. Basic Labour Standards Indices, U.S. and Canada, December 31, 1998.

Standard\ Jurisdiction	Standards Requiring Employer Payments				Standards Constraining Employer Allocation of Labour						
	Minimum Wage	Overtime	Paid Time Off	Unemploy- ment\ Employ- ment Insurance	Workers' Compen- sation	Collective Bargaining	EEO\ Employ- ment Equity	Unjust Discharge	Occupati- onal Safety and Health	Advance Notice of Plant Closings\ Large- Scale Layoffs	Sum: Basic Index
AL	6.84	10.00	1.29	5.12	5.67	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	49.92
AK	9.08	10.00	1.11	5.01	6.64	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	52.83
AZ	6.84	10.00	1.11	5.58	6.02	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	50.55
AR	6.84	10.00	1.11	6.77	5.26	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	49.98
CA	9.60	10.00	1.11	5.02	6.92	1.50	9.35	3.00	3.13	5.03	54.64
CO	6.84	10.00	1.11	6.33	7.07	1.50	8.85	3.00	3.13	5.03	52.85
CT	9.08	10.00	1.11	5.74	7.94	1.50	9.35	3.00	3.13	5.03	55.87
DE	6.84	10.00	1.47	5.58	5.69	1.50	8.35	1.50	3.13	5.03	49.08
DC	10.00	10.00	1.29	5.74	8.65	1.50	8.85	2.50	3.13	5.03	56.68
FL	6.84	10.00	1.11	6.17	5.77	1.50	8.85	1.00	3.13	5.03	49.39
GA	6.84	10.00	1.65	5.58	5.34	1.50	8.35	1.00	3.13	5.03	48.41
HA	7.76	10.00	1.29	8.58	7.91	1.50	9.35	2.50	3.13	5.03	57.04
ID	6.84	10.00	1.29	7.27	5.13	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	51.52
IL	7.24	10.00	1.29	6.17	7.86	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	52.56
IN	6.84	10.00	1.65	5.58	6.13	1.50	8.35	1.50	3.13	5.03	49.70
IA	6.84	10.00	1.29	7.10	8.10	1.50	8.35	2.75	3.13	5.03	54.07
KS	6.84	10.00	1.29	6.77	6.52	1.50	8.85	2.00	3.13	5.03	51.92
KY	6.84	10.00	1.47	6.17	7.55	1.50	8.85	2.25	3.13	5.03	52.78

(Continued)

INDICATORS OF LABOUR STANDARDS

51

Appendix 1. Basic Labour Standards Indices, U.S. and Canada, December 31, 1998—Cont'd.

52

Standard\ Jurisdiction	Standards Requiring Employer Payments				Standards Constraining Employer Allocation of Labour						
	Minimum Wage	Overtime	Paid Time Off	Unemploy- ment\ Employ- ment Insurance	Workers' Compen- sation	Collective Bargaining	EEO\ Employ- ment Equity	Unjust Discharge	Occupati- onal Safety and Health	Advance Notice of Plant Closings\ Large- Scale Layoffs	Sum: Basic Index
LA	6.84	10.00	1.65	5.02	5.38	1.50	8.85	1.25	3.13	5.03	48.64
ME	6.84	10.00	1.29	6.17	7.31	1.50	8.85	1.50	3.13	5.03	51.62
MD	7.24	10.00	1.47	5.58	7.27	1.50	9.35	2.00	3.13	5.03	52.56
MA	7.76	10.00	1.29	7.55	7.31	1.50	8.35	2.75	3.13	5.03	54.66
MI	6.84	10.00	1.47	6.17	5.81	1.50	8.85	2.50	3.13	5.03	51.30
MN	6.84	10.00	1.29	7.10	7.20	1.50	8.85	2.00	3.13	5.03	52.93
MS	6.84	10.00	1.29	5.58	4.76	1.50	8.35	2.25	3.13	5.03	48.72
MO	6.84	10.00	1.29	5.58	7.78	1.50	8.85	3.00	3.13	5.03	52.99
MT	7.24	10.00	1.11	7.10	7.83	1.50	8.85	10.00	3.13	5.03	61.77
NE	7.24	10.00	1.47	5.58	7.15	1.50	8.35	2.25	3.13	5.03	51.69
NV	7.04	10.00	1.29	6.50	6.37	1.50	8.35	2.75	3.13	5.03	51.95
NH	6.84	10.00	1.47	5.58	8.85	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	53.74
NJ	7.24	10.00	1.47	6.50	4.61	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	49.82
NM	6.84	10.00	1.29	5.74	4.70	1.50	8.85	2.50	3.13	5.03	49.57
NY	6.84	10.00	1.29	5.58	5.89	1.50	8.85	1.00	3.13	5.03	49.10
NC	6.84	10.00	1.47	6.33	7.47	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	52.11
ND	6.84	10.00	1.11	6.93	6.95	1.50	9.35	1.75	3.13	5.03	52.58
OH	6.84	10.00	1.11	6.17	8.33	1.50	8.85	2.50	3.13	5.03	53.45

RICHARD N. BLOCK

OK	6.84	10.00	1.11	6.93	5.89	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	50.77
OR	9.60	10.00	0.92	6.67	7.70	1.50	8.35	2.50	3.13	5.03	55.40
PA	6.84	10.00	1.29	6.76	7.31	1.50	8.85	1.75	3.13	5.03	52.45
RI	6.84	10.00	1.47	7.66	7.83	1.50	8.85	1.75	3.13	5.03	54.05
SC	6.84	10.00	1.11	6.17	6.13	1.50	8.35	2.50	3.13	5.03	50.75
SD	6.84	10.00	1.29	6.17	7.55	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	51.85
TN	6.84	10.00	1.65	5.58	3.51	1.50	8.35	2.00	3.13	5.03	47.58
TX	6.84	10.00	1.29	6.17	5.26	1.50	8.35	2.50	3.13	5.03	50.07
UT	6.84	10.00	1.29	7.10	7.86	1.50	8.35	2.50	3.13	5.03	53.59
VT	7.76	10.00	1.11	6.17	7.27	1.50	8.85	2.50	3.13	5.03	53.31
VA	6.84	10.00	1.29	6.17	6.26	1.50	8.85	2.25	3.13	5.03	51.31
WA	9.08	10.00	1.29	7.89	7.78	1.50	8.85	2.00	3.13	5.03	56.54
WV	6.84	10.00	1.47	6.17	8.38	1.50	8.35	2.50	3.13	5.03	53.36
WI	6.84	10.00	1.47	6.93	7.86	1.50	8.85	2.00	3.13	5.03	53.60
WY	6.84	10.00	0.92	6.93	4.83	1.50	8.35	3.00	3.13	5.03	50.52
CANADA											
Federal	4.28	10.00	6.27	7.51	6.77	6.00	9.00	7.00	4.33	5.53	66.69
AB	1.52	7.28	7.61	7.51	6.69	6.00	8.10	7.00	3.07	0.00	54.79
BC	7.04	10.00	6.27	7.51	8.58	10.00	8.60	7.00	3.20	7.89	76.10
MAN	2.44	10.00	5.89	7.51	6.54	9.00	9.10	7.00	3.13	6.03	66.64
NB	2.44	3.21	5.38	7.51	5.99	8.00	8.10	7.00	2.11	5.71	55.44
NFL	2.44	4.57	5.53	7.51	7.25	9.00	8.60	7.00	2.08	5.03	59.00
NWT	6.12	10.00	6.27	7.51	8.82	6.00	9.00	7.00	2.18	3.21	66.11
NS	2.44	1.85	5.71	7.51	7.32	6.00	9.10	7.00	2.18	6.37	55.49
ONT	6.12	7.28	6.07	7.51	7.64	9.00	8.50	7.00	3.24	7.03	69.39
PEI	2.44	5.92	5.20	7.51	7.72	9.00	8.60	7.00	1.87	0.00	55.25
QUE	6.12	7.28	7.23	7.51	8.35	10.00	9.00	7.00	2.63	4.50	69.62
SASK	2.44	10.00	9.11	7.51	8.66	9.00	8.60	7.00	3.00	6.87	72.19
YUKON	7.04	10.00	6.27	7.51	8.43	6.00	8.50	7.00	3.17	5.21	69.13

Source: Block, Roberts, and Clarke (2003).

ANNEXE D

Licenciements collectifs

À partir des données du tableau 14 ci-dessous construit par Morissette, Zhang et Frenette (2007), nous avons calculé approximativement le taux de travailleurs mis à pied ou licenciés à la suite d'un licenciement collectif :

Tableau 14 : Nombre estimatif de travailleurs déplacés ou mises à pied de façon permanente des travailleurs âgés de 25 à 49 ans¹, 1988 à 2002

	Hommes			Femmes		
	Mises à pied permanentes	Déplacements dus à :		Mises à pied permanentes	déplacements dus à :	
		Fermetures d'entreprises	Fermetures d'entreprises et licenciements collectifs		Fermetures d'entreprises	Fermetures d'entreprises et licenciements collectifs
1988	309 760	30 220	60 441	125 000	13 890	19 446
1989	296 700	31 230	58 560	117 410	14 680	20 548
1990	357 220	43 660	87 320	146 510	18 310	30 523
1991	358 840	31 550	90 697	150 890	15 400	30 794
1992	346 740	35 060	93 503	144 600	15 380	30 767
1993	319 250	27 250	66 187	135 930	12 360	24 714
1994	308 020	27 640	63 184	129 050	12 590	28 328
1995	308 340	28 030	56 061	129 100	12 910	25 821
1996	303 930	28 370	52 682	131 860	13 190	26 372
1997	308 660	29 200	45 883	142 940	13 950	24 405
1998	314 140	29 720	55 186	146 340	14 630	25 610
1999	301 500	25 840	47 379	144 530	15 210	26 625
2000	290 540	26 410	48 482	134 540	15 830	23 783
2001	319 410	26 940	69 273	150 080	14 160	31 149
2002	300 150	23 090	50 025	136 610	11 380	22 769

1. Ne travaillant pas dans les administrations publiques — Entreprises comptant au moins deux salariés.

Source : Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Pour ce faire, nous avons soustrait le nombre estimatif de travailleurs mises à pied en raison d'une fermeture d'entreprise au nombre de travailleurs mises à pied à la suite d'une fermeture d'entreprise **et** un licenciement collectif en 2002 pour les hommes afin d'obtenir le nombre de travailleurs de sexe masculin mises à pied uniquement en raison de licenciements collectifs. Nous avons effectué la même démarche pour les femmes, en soustrayant le nombre estimatif de travailleuses mises à pied en raison d'une fermeture d'entreprise au nombre de travailleuses mises à pied à la suite d'une fermeture d'entreprise **et** un licenciement collectif en 2002 pour obtenir le nombre de travailleuses mises à pied uniquement en raison de licenciements collectifs. Ensuite, nous avons additionné nos deux résultats respectifs pour les hommes et les femmes afin d'obtenir le nombre total de travailleurs mises à pied à la suite d'un licenciement collectif en 2002 et nous avons divisé ce total par la population active occupée pour la même année qui constitue la

population étant à risque d'être licenciée. Nous avons finalement reporté notre résultat en pourcentage. La formule suivante représente notre démarche :

$$tc = \frac{(nffc - nff) + (nhfc - nhf) * 100}{pop^{10}}$$

$$tc = \frac{(22\ 769 - 11\ 380) + (50\ 025 - 23\ 090) * 100}{15\ 291\ 300} = 0,25\%$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

nffc : Nbre de travailleuses femmes licenciées à la suite d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif

nhfc : Nbre de travailleurs hommes licenciés à la suite d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif

nff : Nbre de travailleuses femmes licenciées à la suite d'une fermeture d'entreprise

nhf : Nbre de travailleurs hommes licenciés à la suite d'une fermeture d'entreprise

nfp : Nbre de travailleuses femmes licenciées de façon permanente

nhp : Nbre de travailleurs hommes licenciés de façon permanente

pop : Population active occupée en 2002

tc : Taux de travailleurs licenciés à la suite d'un licenciement collectif

tcp : Taux de travailleurs licenciés à la suite d'un licenciement collectif sur les mises à pied permanentes

(Source : Statistique Canada, 2016b)

Le calcul suivant permet de mesurer la part qu'occupent les licenciements collectifs au sein des mises à pied permanentes. À noter que la seule modification apportée à la démarche précédente pour arriver à notre résultat est que nous avons substitué le dénominateur qui était la population active occupée par le nombre total de mises en pied permanentes qui représente la somme des mises à pieds permanentes pour les femmes (136 610) et pour les hommes (300 150) pour 2002. Le numérateur est demeuré le même soit le nombre total de travailleurs mises à pied à la suite d'un licenciement collectif en 2002.

$$tcp = \frac{(nffc - nff) + (nhfc - nhf) * 100}{(nfp + nhp)}$$

$$tcp = \frac{(22\ 769 - 11\ 380) + (50\ 025 - 23\ 090) * 100}{(136\ 610 + 300\ 150)} = 8,77\%$$

¹⁰ Le dénominateur est la population active occupée plutôt que la population active, car nous évaluons la population à risque d'être mis à pied ou licencié, ce qui exclu *a fortiori* la population active en chômage.

ANNEXE E

Formule de l'OCDE

Pour reconstruire la formule de l'OCDE qui permet de calculer l'indicateur synthétique de chaque pays, nous avons pris, par exemple, les cotes attribuées par l'OCDE pour la composante des contrats temporaires (voir tableau 15) en appliquant une moyenne géométrique afin de tenir compte des poids respectifs aux valeurs des dimensions de la grille d'analyse. Il est important de souligner que l'OCDE donne les cotes qui ont déjà été reportées sur une échelle de 0 à 6, alors que dans notre cas, nous devons inclure cette étape dans le calcul de notre indicateur. Nous avons donc effectué les calculs suivants pour la composante « contrats temporaires » afin d'établir la formule de l'OCDE:

Calcul du résultat 1 : Contrats à durée déterminée (première sous-composante)

$$(0 \times 1/2) + (0 \times 1/4) + (0 \times 1/4) = 0$$

$$0 \times 1/2 = 0$$

Calcul du résultat 2 : Contrats d'intérim (deuxième sous-composante)

$$(0 \times 1/3) + (2 \times 1/6) + (0 \times 1/6) + (0.52 \times 1/6) + (0 \times 1/6) = 0.42$$

$$0.42 \times 1/2 = 0.21$$

Indicateur pour la composante « contrats temporaires »

$$0 (\text{résultat 1}) + 0,21 (\text{résultat 2}) = 0,21$$

Ainsi, en multipliant la cote de chaque dimension par sa pondération et en additionnant les résultats pour chaque sous-composante, nous obtenons un résultat de 0 pour la première sous-composante (contrats à durée déterminée) et un résultat de 0,21 pour la deuxième sous-composante (contrats d'intérim). Finalement, pour obtenir l'indicateur pour la composante « contrats temporaires », nous additionnons le résultat de la première sous-composante avec celle de la deuxième, ce qui nous amène à obtenir exactement le même résultat que celui de l'OCDE, soit de 0,21 (voir tableau 15). Nous avons également appliqué la même démarche pour la composante « licenciements collectifs » et nous avons obtenu exactement le même résultat que celui de l'OCDE encore une fois. Par conséquent, nous pouvons raisonnablement générer la formule suivante qui a permis à l'OCDE de calculer ses indicateurs :

$$i = ((c_1 * e_1) * p_1) + ((c_2 * e_2) * p_2) + ((c_3 * e_3) * p_3) + ((c_4 * e_4) * p_4)$$

(Nota : Consulter cette légende pour la description des variables)

i : Indicateur obtenu pour la sous-composante

c₁ : Cote obtenue pour la première dimension

c₂ : Cote obtenue pour la deuxième dimension

c₃ : Cote obtenue pour la troisième dimension

c₄ : Cote obtenue pour la quatrième dimension

e₁ : Graduation de l'échelle de mesure pour la première dimension

e₂ : Graduation de l'échelle de mesure pour la deuxième dimension

e₃ : Graduation de l'échelle de mesure pour la troisième dimension

e₄ : Graduation de l'échelle de mesure pour la quatrième dimension

p₁ : Pondération pour la première dimension

p₂ : Pondération pour la deuxième dimension

p₃ : Pondération pour la troisième dimension

p₄ : Pondération pour la quatrième dimension

REFERENCES

- Amine, S., Chatraoui, A., Gravel, F. et Lebon, I. (2007). « Productivité et risque de destruction des emplois : un argument favorable à l'instauration d'une taxe sur les licenciements », *Revue d'économie politique*, 117(6), 921-936. doi : 10.3917/redp.176.0921
- Amine, S. (2015). « Reflections On Employment Protection Legislation: An International Comparison », *Comparative Economic Research*, 18(1), 119-130. doi: 10.1515/cer-2015-0007
- Aicep Portugal Global. (2012). « Portugal – Labour System ». Repéré à <http://www.portugalglobal.pt/en/biblioteca/documents/portugalsistemalaboralingles.pdf>
- Auer, P., Berg, J. et Coulibaly, E. I. (2005). « Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la productivité ? », *Revue internationale du Travail*, 144(3), 335-361. doi: 10.1111/j.1564-913X.2005.tb00480.x
- Ballot, G. et Kant, J-D. (2016). « Première évaluation quantitative de la loi travail El Khomri ». Repéré à <http://worksim.lip6.fr/>
- Bartelsman, E., Bassanini, A., Haltiwanger, J., Jarmin, R., Scarpetta, S. *et al.* (2002). « The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy ? » <halshs-00289168>
- Belot, M., Boone, J. et Van Ours, J. (2007). « Welfare Effects of Employment Protection », *Economica*, vol. 74, 381-396.
- Betcherman, G. et Whitehead, T. (2002). « Règlementations de protection d'emploi : Règles d'embauche et de licenciement », *Banque Mondiale : Cahiers de la politique de l'emploi*, no 1, 1-8.
- Bisignano, M. (2014). « Contester, retarder ou empêcher les licenciements via le chômage partiel ? », *Travail et Emploi*, no. 137, 69-84.
- Blanchard, O. et Tirole, J. (2003). « Protection de l'emploi et procédures de licenciement » : La documentation française.
- Blanchard, O. et Wolfers, J. (2000). « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence », *The Economic Journal*, 110(462), 1-33. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00518>
- Block, R. N., Berg, P. et Roberts, K. (2003). « Comparing and quantifying labour standards in the United States and the European Union », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19(4), 441-468.

- Block, R. N. (2007). « Indicators of labour standards: an overview and comparison ». In *Qualitative Indicators of Labour Standards*, Springer Netherlands, 27-56.
- Boeri, T. et Garibaldi, P. (2007). « Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect ? », *The Economic Journal*, 117(521), 357-385. doi: 10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x
- Boeri, T. et Jimeno, J. (2005). « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, 2057-2077.
- Bourguignon, R. et Garaudel, P. (2015). « L'appropriation de la règle de droit : impératif de sauvegarde de l'emploi et dispositifs de départs volontaires », *GRH*, 3(16), 41-62. doi : 10.3917/grh.153.0041.
- Cloutier-Villeneuve, L. et Saint-Frard, R. (2015). « Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats méthodologiques et empiriques ». Repéré sur le site de l'Institut de la statistique du Québec : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-synthese-qualite.pdf>
- Code du travail*. (1992). France.
- Commons, J. R. (1931). « Institutional Economics », *The American economic review*, 21(4), p. 648-657.
- Commons, J. R. (1934). « Institutional Economics. Its Place in Political Economy ». Transaction Publishers, New Brunswick/London.
- Deakin, S. *et al.* (2009). « Law, Finance & Development ». Repéré à <http://www.cbr.cam.ac.uk/research/research-projects/completed-projects/law-finance-development/#item-2>
- Deslauriers, J., Dostie, B. et Gagné, R. (2009). « L'impact économique de la législation du marché du travail », *Centre sur la productivité et la prospérité*, 1-42.
- Développement des ressources humaines Canada. (2004). « Évaluation du programme de Travail partagé (Publication no HS28-7/2004F) ». Repéré à http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS28-7-2004-fra.pdf
- Direction de l'information légale et administrative. (2016a). « Comité d'entreprise (CE) : composition et missions ». Repéré à <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F96>
- Direction de l'information légale et administrative. (2016b). « Licenciement économique ». Repéré à <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>

- Direction de l'information légale et administrative. (2015a). « Licenciement économique : plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ». Repéré à <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2811>
- Direction de l'information légale et administrative. (2015b). « Secteur privé : activité partielle du salarié ». Repéré à <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F592>
- Di Tella, R. et MacCulloch, R. (2005). « The Consequences of Labour Market Flexibility : Panel Evidence Based on Survey Data », *European Economic Review*, vol. 49, 1225-1259.
- Emploi et Développement social Canada. (2015a). « Couverture syndicale au Canada – 2014 ». Repéré à http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/publications/couverture_syndicale/couverture_syndicale.shtml
- Emploi et Développement social Canada. (2015b). « Guide de la détermination de l'admissibilité ». Repéré à http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/guide/ch_6/compression_du_personnel.page
- Emploi et Développement social Canada. (2016). « Le programme de compression du personnel lors de réduction de l'effectif ». Repéré à http://www.edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/employeurs_compression_personnel.page
- German Missions in the United States. (2016). « Short-Time Work or “Kurzarbeit” : Frequently Asked Questions ». Repéré à http://www.germany.info/Vertretung/usa/en/07-Econ-Energy-Innovation/02__Bus__w__Germany/FAQ/FAQ__ShortTimeWork.html
- Griffith, R. et Macartney, G. (2014). « Employment Protection Legislation, Multinational Firms, and Innovation », *The Review of Economics and Statistics*, 96(1), 135-150.
- Groupe de la Banque mondiale. (2015a). « Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency ». Repéré à <http://francais.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB15-Full-Report.pdf>
- Groupe de la Banque mondiale. (2015b). « Doing Business 2015 : Questionnaire sur la réglementation du marché de l'emploi ». Repéré à <http://francais.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Methodology/Survey-Instruments/DB15/DB15-LMR-Fr.ashx>
- Groupe de la Banque mondiale. (2016a). « À propos de Doing Business ». Repéré à <http://francais.doingbusiness.org/about-us>
- Groupe de la Banque mondiale. (2016b). « Régulation du marché du travail ». Repéré à <http://francais.doingbusiness.org/methodology/labor-market-regulation>

- Haltiwanger, J., Scarpetta, S. et Schweiger, H. (2014). « Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations », *Labour Economics*, 26(0), 11-25. <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2013.10.001>
- Hijzen, A. et Venn, D. (2011). « The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 115, OECD Publishing, Paris. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en>
- Institut national de la statistique et des études économiques. (2016). « Chômage partiel ». Repéré à <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomage-partiel.htm>
- Justice Canada. (2015). « Le système de justice du Canada ». Repéré à <http://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/just/img/courtfr.pdf>
- Kirat, T. (2006). « Les indicateurs de protection de l'emploi (OCDE et Banque Mondiale) ». Document de travail pour le Projet « Évaluation du droit du travail » Institut international doi : <halshs-00096054>
- Kugler, A. et Saint-Paul, G. (2004). « How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, 553-584.
- Lazear, E. P. (1990). « Job Security Provisions and Employment », *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726. doi: 10.2307/2937895
- L'Haridon, O. et Malherbet, F. (2003). « Protection de l'emploi et performance du marché du travail ». Commentaire de Bertrand Martinot. *Revue française d'économie*, 17(4), 21-83. doi: 10.3406/rfeco.2003.1472
- Loi relative aux contrats de travail.* (1978). Belgique.
- Loi sur l'assurance-emploi.* (1996). Canada
- Margolis, D. et Fougère, D. (1999). « Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage : Le système américain de l'*experience rating* ». Rapport au Commissariat Général du Plan.
- Martin, J. (2013, janvier). « La pertinence des indicateurs internationaux de protection de l'emploi ». Communication présentée au séminaire Politiques de l'emploi, Paris. Présentation repérée à <https://www.tresor.economie.gouv.fr/File/379633>
- Martin, J., Du Marais, B. et Dehaze, A. (2013). « Mise en perspective des difficultés dans la mesure du droit du travail », intervention orale au séminaire « Politiques de l'emploi – Interaction de l'économie et du juridique », organisé par la Direction générale du Trésor, 11 janvier
- Millán, A., Millán, J. M., Román, C. et Van Stel, A. (2013). « How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms ? », *Economics Letters*, 121(3), 444-448. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2013.09.021>

- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. (2016a). « Le compte personnel de formation ». Repéré à <http://www.moncompteformation.gouv.fr/en-bref/le-compte-personnel-de-formation>
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. (2016b). « Loi Travail ». Repéré à <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail>
- Morissette, R. Zhang, X. et Frenette, M. (2007). « Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs », produit no 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Ontario, /pub/11f0019m/11f0019m2007291-fra.pdf (consulté le 26 juin 2016).
- Muller, L. et Berger D. P. (2013). « The Impact of a Country's Employment Protection Legislation on its Economic Prosperity », *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12), 1-13.
- Niel, S. (2009). « Comment développer un plan de départ volontaire pour motif économique ? », *Les cahiers du DRH*, no. 155, 27-33.
- Niel, S. (2013). « Que doit désormais contenir le PDV ? », *Les Cahiers du DRH*, no. 202.
- Niel, S. et Hautefort, M. (2015). « Le licenciement économique (2^e édition) ». France : Éditions Lamy.
- North, D. (1991). « Institutions », *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-122.
- OCDE. (1993). « Key Issue for Labour Market and Social Policies : Part two », Éditions OCDE, Paris.
- OCDE. (1999). « Chapter 2 : Employment protection and Labour Market Performance », Éditions OCDE, Paris.
- OCDE. (2007). « Des emplois plus nombreux, mais moins productifs ? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité », dans *Perspective de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE. (2008). « Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide », Éditions OCDE, Paris.
- OCDE. (2012). « Réformes économiques 2012 : Objectif croissance », Éditions OCDE, Paris. doi : <http://dx.doi.org/10.1787//growth-2012-fr>
- OCDE. (2013). « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris.

- OCDE. (2014). « Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi ». Repéré à <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm>
- Ochel, W. (2009). « Employment Protection: Concepts and Measurement », *CESifo DICE Report*, 7(2), 30-38.
- Office québécois de la langue française. (2013). « La langue des relations professionnelles ». Repéré à https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/terminologie_relations_professionnelles/licencement.html
- Organisation internationale du travail. (2012). « EPLex : une base de données sur les législations de protection de l'emploi : Canada ». Repéré à http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=CA
- Organisation internationale du travail. (2013a). « EPLex : Objectifs et portée ». Repéré à http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/genericdocument/wcms_172219.pdf
- Organisation internationale du travail. (2013b). « EPLex : une base de données sur les législations de protection de l'emploi ». Repéré à http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.search?p_lang=fr
- Osberg, L. et Sharpe, A. (2002). « Une évaluation de l'indicateur du bien-être économique dans les pays de l'OCDE ». Communication présentée au séminaire DARES, Paris. Communication repérée à <http://www.ptolemee.com/dares/SHARPE.pdf>
- Pereira, B. (2010). « Libéralisation du marché du travail : vers une flexisécurité à la française », *Management & Avenir*, 4(34), 81-106. doi : 10.3917/mav.034.0081
- Poschke, M. (2009). « Employment Protection, Firm Selection, and Growth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 56, 1074-1085.
- Postel-Vinay, F. et Saint-Martin, A. (2004). « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ? », *Économie et Statistiques*, vol. 372, 41-59.
- Règlement sur l'assurance-emploi*. (1996). Canada
- Saint-Paul, G. (1996). « Dual Labor Markets : A Macroeconomics Perspective », The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Saint-Paul, G. (2002). « Employment protection, international specialization, and innovation », *European Economic Review*, 46(2), 375-395.
- Signoretto, C. (2015). « Restructurations, gestion de l'emploi et droit du travail : analyse institutionnelle et statistique », *La Revue de l'Ires*, 1(84), 31-58. doi : 10.3917/rdli.084.0031.

- Service Canada. (2016). « Travail partagé ». Repéré à http://www.servicecanada.gc.ca/fra/travail_partage/index.shtml
- Statistique Canada. (2004). « Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) ». Repéré à <http://www5.statcan.gc.ca/olc-olc/olc.action?objId=75C0013&objType=22&lang=fr&limit=0#>
- Statistique Canada. (2011). « Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) ». Repéré à http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=8013
- Statistique Canada. (2013). « Les tendances à long terme de la syndicalisation », produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Ontario, /pub/75-006-x/2013001/article/11878-fra.htm (consulté le 3 juin 2015).
- Statistique Canada. (2016a). « Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge ». Repéré à [http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820080&tabMode=ataTable&srchLan=-1&p1=-1&p2=9](http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820080&tabMode=dataTable&srchLan=-1&p1=-1&p2=9)
- Statistique Canada. (2016b). « Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé ». Repéré à <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820002&pattern=&csid>
- Statistique Canada. (2016c). « Taux de mise à pied permanente à partir de la BDCDEE et de l'EDTR, employés âgés de 18 à 64 ans, selon la province, 2003 à 2011 ». Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-633-x/2016001/t/tbl10-fra.htm>
- Suedekum, J. et Ruehmann, P. (2003). « Severance payments and firm-specific human capital », *Labour*, vol. 17, 47–62.
- U.S Office of Personnel Management. (2016). « Workforce Restructuring ». Repéré à <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/workforce-restructuring/voluntary-separation-incentive-payments/>
- Van Schaik, T. et Van de Klundert, T. (2013). « Employment Protection Legislation and Catching-up », *Applied Economics*, vol. 45, 973-981.
- Venn, D. (2009), « Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, www.oecd.org/els/workingpapers

Werner, E et Marx, P. (2009). « Le chômage partiel, amortisseur social de la crise ? », *Regards sur l'économie allemande*, no 90, 23-30.