

La “loi du 1%” au Québec et son impact sur la formation¹

Daniel Parent, McGill

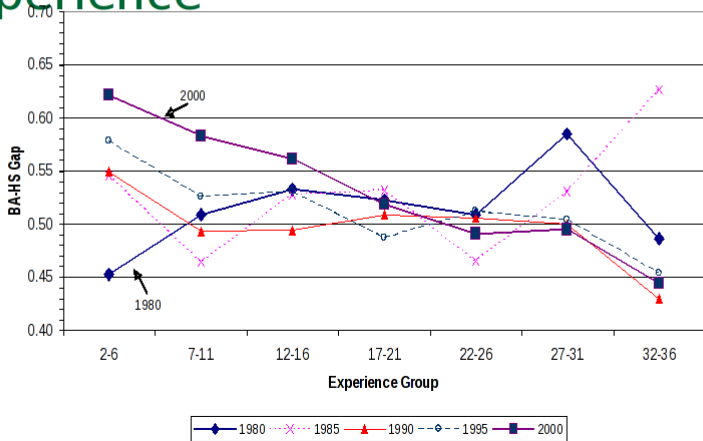
ASDEQ, 13 mai 2010

¹Mes remerciements à Thomas Lemieux pour m'avoir fourni quelques un des graphiques apparaissant dans cette présentation.

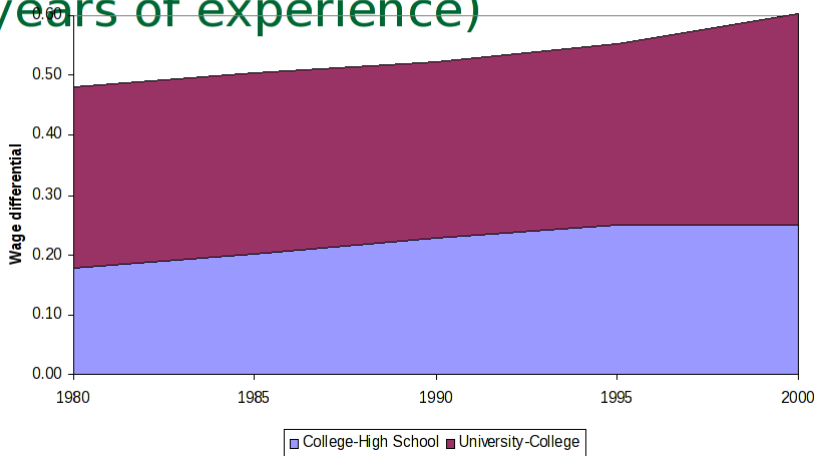
Introduction

- Une des hypothèses avancées pour expliquer l'accroissement des inégalités dans plusieurs pays développés depuis 30 ans est que le rendement associé aux “habiletés”, par exemple la scolarité, a augmenté considérablement.
 - ▶ Quel le rendement ait augmenté est particulièrement vrai aux États-Unis et au Royaume-Uni, là où les inégalités ont progressé le plus, et moins vrai au Canada là où elles ont moins progressé.
 - ▶ Même au Canada, par contre, les plus jeunes ont vu le rendement à la scolarité augmenté au cours des 30 dernières années.
 - ▶ La raison principale expliquant cette augmentation de l'importance des qualifications: le changement technologique (ordinateur) qui favorise davantage ceux qui sont davantage scolarisés et formés.

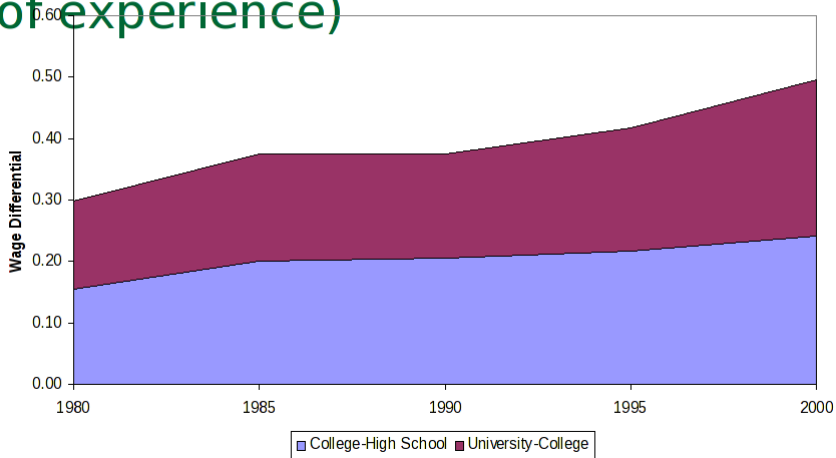
University-high school wage gap for Canadian women by experience



University-college and College-HS gaps for “young” women (2-11 years of experience)



University-college and College-HS gaps for “young” men (2-11 years of experience)



- Par ailleurs, cette explication de l'évolution à la hausse des inégalités n'est pas sans comporter ce qui semble être des failles:
 - ▶ Les inégalités n'ont pas beaucoup augmenté en Europe de l'ouest. Or, ces pays aussi ont bénéficié des avancées technologiques associées à l'informatique
 - ▶ La rémunération des chefs d'entreprise par rapport à leurs employés aux États-Unis a littéralement explosé.
 - ▶ Les É-U et même le Canada donnent des signes d'être devenus des sociétés de type "winner take all"

Top CEO pay relative to average worker (Piketty and Saez, QJE 2002)

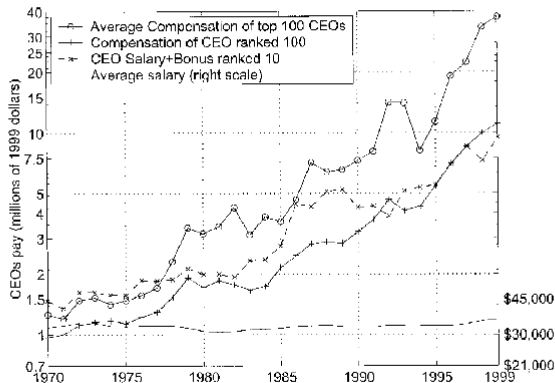


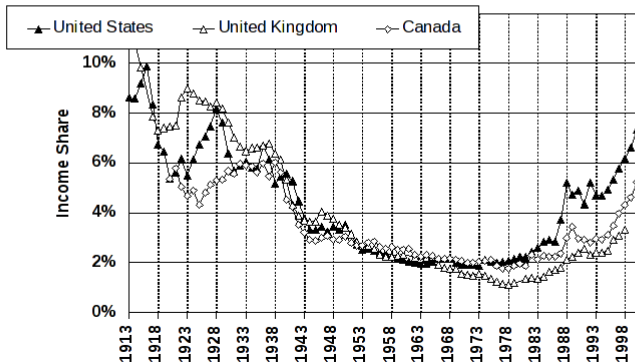
FIGURE XI

CEOs' Pay versus Average Wages, 1970–1999

Source: Forbes Annual Compensation surveys of CEOs in top 800 companies; Average wages of full-time employees are from National Income Accounts.

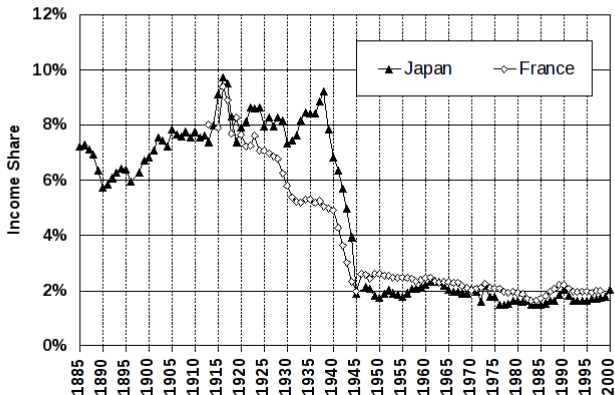
Top income shares in Canada, U.S., and U.K. (Piketty and Saez, AER 2006)

A Top 0.1% income share in English Speaking Countries

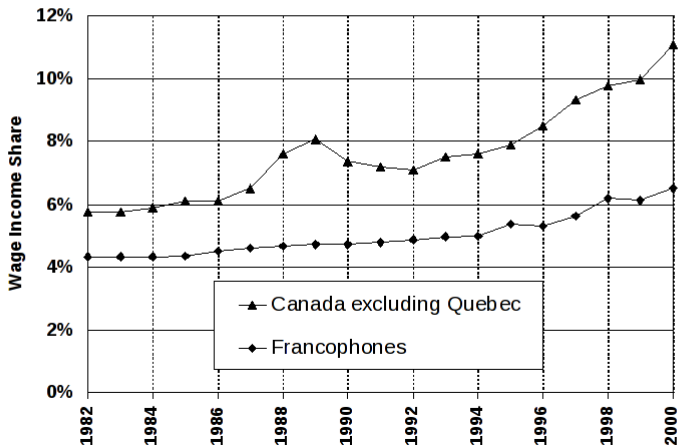


Top income shares in France and Japan (Piketty and Saez, AER 2006)

B. Top 0.1% income share in France and Japan



Wage income share of top 1%: Quebec francophones vs ROC (Saez and Veall, AER 2005)



- De nombreuses études montrent que , en général, les travailleurs ayant reçu de la formation dans le secteur privé sont:
 - ▶ mieux payés
 - ▶ moins susceptibles au chômage
 - ▶ demeurent avec leur employeur plus longtemps
- Difficile d'établir qu'il s'agit d'un lien de cause à effet puisque les employeurs ne sélectionnent pas au hasard celles et ceux qui sont formés
- Si ces travailleurs sont plus productifs même en l'absence de formation, la causalité pourraient aller dans le sens contraire

Pourquoi rendre obligatoire la formation

- La raison standard invoquée est le risque que les travailleurs formés quitte la firme qui les a formé avant que cette dernière ne récupère ses coûts.
- En somme, si un employeur se charge de montrer à ces employés des habiletés qui servent partout, chaque firme est incitée à faire du “free riding” et à attendre que le fruit–formé ailleurs–soit mûr.
- La conséquence, si cela se produit, est que le niveau de formation est sous-optimal. Forcer la main des employeurs par une taxe égalise le terrain.
- Avec les coûts de mobilité auxquels font face de nombreux employés (famille, conjoint(e) qui a un emploi dans la même ville, etc.), il est difficile de déterminer dans quelle mesure il s’agit d’un problème suffisamment sérieux pour justifier une intervention

La politique du 1 pourcent: Contexte

- Adoptée le 22 juin 1995, l'objectif de la loi est de développer le niveau de qualification des travailleurs de façon à améliorer l'employabilité, la capacité d'adaptation ainsi que la flexibilité lors du passage d'un emploi à un autre.
- Tous les employeurs ayant une masse salariale d'au moins 250,000\$ devait consacrer au moins 1% à des dépenses de formation.
- La mise en oeuvre de la loi fut dans les faits, davantage graduelle:
1996: \$1million+; 1997:\$500K+; 1998: \$250K+)

- Les activités de formation doivent être approuvées par le ministère du travail. la formation peut être dispensée par des entités externes ou internes, par exemple des travailleurs formant un groupe dans le but de former leurs collègues. Dans un cas ou dans l'autre, une approbation est requise.
- Toutes les institutions scolaires sont reconnues comme pourvoyeuse potentielles de formation (e.g. Institut de tourisme et d'hotellerie, Conservatoire de musique et d'art dramatique)
- Depuis janvier 2004, seuls les employeurs ayant une masse salariale d'au moins 1 million \$ sont couverts par la loi.
- Depuis le 8 juin 2007, elle s'appelle désormais "Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre"

Dans quelle mesure cette loi est elle contraignante?

- Il y a essentiellement deux groupes d'employeurs, parmi ceux assujettis à la loi:
 - ▶ Les employeurs qui consacraient au moins 1% de leur masse salariale à la formation, qu'il y a une loi ou non
 - ▶ Ceux qui consacraient moins que 1% avant le passage de la loi mais qui doivent maintenant le faire
- Même parmi ceux qui sont contraints, beaucoup étaient probablement proches de la cible à atteindre
 - ▶ Et parmi ceux qui étaient proches, il est plausible de penser qu'un peu de comptabilité créative les amènent au 1%, et donc qu'en fait la loi ne les affecte pas vraiment.

- On voit donc bien que toute la question est de savoir combien, parmi les employeurs ayant une masse salarial de plus de 1 million, sont vraiment induits à dépenser davantage en formation que ce qu'ils feraient en l'absence de la politique du 1%.

Autres considérations touchant la loi

- Les employeurs qui choisissent de ne pas consacrer 1% de leur masse salariale aux dépenses en formation doivent payer le même montant au gouvernement sous forme d'une taxe supplémentaire de 1% sur la masse salariale.
- L'argent ainsi perçu se retrouve dans le "Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre". Le fonds est ensuite utilisé afin de financer des projets liés au développement des compétences jugés acceptables par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
- Cette commission "est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail."

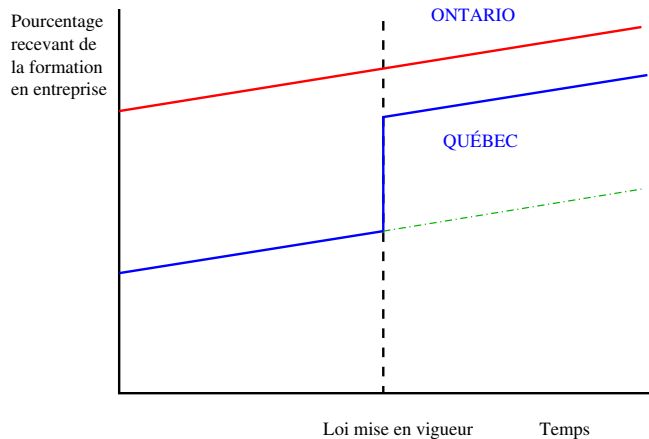
Autres considérations touchant la loi

- Le montant disponible au CPMT en 2007-2008 était de 20,7 millions \$.
- En supposant que l'argent perçu en taxes dans une année fiscale donnée soit entièrement dépensé, un tel montant indiquerait qu'un nombre appréciable d'employeurs assujettis à la loi ont choisi de payer la taxe plutôt que de dépenser davantage en formation.
- Le fait que des employeurs n'essaient même pas de satisfaire les exigences de la loi laisse croire que quelque soit l'impact engendré par cette loi, il est probablement modeste.

Idée de base

- Utiliser l'information sur la formation parrainée par l'employeur contenue dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (1994) ainsi que dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (2003) pour tenter de mesurer l'impact de la loi sur la formation.
- Utiliser le Québec comme groupe-programme (ou groupe "traité") et le reste du Canada comme groupe-témoin.
- L'idée d'utiliser l'Ontario comme groupe-témoin est de se faire une idée sur ce qui serait arriver en l'absence de la loi au Québec—l'état dit "contrefactuel".

Illustration



- Beaucoup d'autres choses peuvent se produire entre 1994 et 2003 qui affectent l'incidence de la formation en entreprise, que ce soit au Québec ou en Ontario
 - ▶ À noter que si ces autres facteurs sont observés et présents dans les données, on peut en tenir compte et la validité du cadre analytique est préservée
 - ▶ C'est lorsque ces facteurs ne sont pas observés par l'analyste que la validité est menacée

Robustesse

- Une façon de tester la robustesse des résultats est d'utiliser plusieurs groupes-témoins. Si, par exemple, utiliser le Nouveau-Brunswick plutôt que l'Ontario change complètement les résultats, alors il y a lieu d'être sceptique quant à la validité des résultats.
 - ▶ On peut aussi varier le choix du groupe-programme, par exemple en utilisant les Québécois anglophones ou allophones en plus des francophones.
- Un autre test (falsification) consiste à utiliser le même cadre analytique en choisissant comme groupe-programme un groupe pour qui il ne devrait y avoir aucun résultat
 - ▶ Exemple: Ontario ("groupe-programme") vs. provinces autres que le Québec (groupe-témoin)

Types de formation dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (1994)

- Les répondants en 1994 devaient d'abord déclarer si, au cours des 12 mois précédents l'enquête, ils avaient reçu de la formation sous une forme ou une autre, incluant l'éducation aux adultes. L'incidence de cet agrégat est mesurée par une réponse affirmative à cette question
- Ils devaient ensuite déclarer le nombre de cours auxquels ils prirent part dans les 12 derniers mois ainsi que répondre à des questions détaillées quant aux caractéristiques de la formation reçue
- Quatre types: formation générale; appuyée (sponsored) par l'employeur, et dispensée par l'employeur.
- L'intensité de la formation reçue est mesurée en heures annuelles.

La formation dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (2003)

- Sensiblement les mêmes questions qu'en 1994, mais:
 - ▶ Impossible de séparer la formation appuyée par l'employeur de la formation dispensée par l'employeur.
 - ▶ Davantage d'information quant aux programmes de formation reçus en milieu scolaire.
 - ▶ Les questions portant sur le type de formation (intérêt personnel, relié à l'emploi, etc.) ainsi que sur l'identité de la partie qui en a défrayé les coûts étaient demandées seulement pour l'épisode de formation le plus long ou le plus récent si plus d'un épisode était de même durée.
- Trois types de formation seront examinés: générale; reliée à l'emploi; appuyée par l'employeur

Table 0. L'impact de la loi du 1% sur l'incidence de la formation-Québec vs ROC
(Écarts-types entre parenthèses)

Aucune variable de contrôle

Formation appuyée par l'employeur

A: Hommes et femmes

| | Québec | ROC | |
|------------|------------------|-------------------|-----------------------------------------|
| 1994 | 0.138 (0.019) | 0.259 (0.009) | |
| 2003 | 0.191 (0.007) | 0.215 (0.004) | |
| Différence | 0.054 (0.021) | -0.043 (0.010) | Différence relative 0.097 (0.021) |
| N= 14,927 | | | |

Femmes

| | | | |
|------------|------------------|-------------------|-----------------------------------------|
| | Québec | ROC | |
| 1994 | 0.128 (0.027) | 0.267 (0.013) | |
| 2003 | 0.182 (0.010) | 0.207 (0.006) | |
| Différence | 0.054 (0.029) | -0.059 (0.014) | Différence relative 0.114 (0.032) |
| N= 7463 | | | |

C: Hommes

| | | | |
|------------|------------------|-------------------|-----------------------------------------|
| | Québec | ROC | |
| 1994 | 0.146 (0.027) | 0.251 (0.013) | |
| 2003 | 0.201 (0.010) | 0.224 (0.006) | |
| Différence | 0.054 (0.021) | -0.027 (0.014) | Différence relative 0.082 (0.032) |
| N= 7456 | | | |

Table 1. L'impact de la loi du 1% sur l'incidence de la formation-Québec vs ROC
(Écarts-types entre parenthèses)

A: Hommes et femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.104 (0.021) | 0.104 (0.022) | 0.046 (0.021) |
| Québec | -0.099 (0.012) | -0.110 (0.016) | -0.090 (0.018) |
| Année (2003) | -0.003 (0.001) | 0.003 (0.001) | 0.022 (0.001) |
| N= 14,927 | | | |

Femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.334 (0.039) | 0.213 (0.032) | 0.129 (0.029) |
| Québec | -0.205 (0.013) | -0.205 (0.022) | -0.187 (0.027) |
| Année (2003) | -0.009 (0.001) | -0.003 (0.002) | 0.019 (0.002) |
| N= 7463 | | | |

C: Hommes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.003 (0.024) | 0.037 (0.030) | -0.021 (0.030) |
| Québec | -0.022 (0.012) | -0.048 (0.024) | -0.017 (0.025) |
| Année (2003) | 0.001 (0.002) | 0.006 (0.002) | 0.023 (0.002) |
| N= 7456 | | | |

Table 2. L'impact de la loi du 1% sur l'incidence de la formation-Québec vs Ontario
(Écarts-types entre parenthèses)

A: Hommes et femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.107 (0.024) | 0.131 (0.027) | 0.047 (0.028) |
| Québec | -0.091 (0.016) | -0.112 (0.022) | -0.076 (0.024) |
| Année (2003) | -0.002 (0.002) | 0.002 (0.002) | 0.024 (0.002) |
| N= 7,263 | | | |

Femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.311 (0.043) | 0.225 (0.041) | 0.089 (0.040) |
| Québec | -0.209 (0.020) | -0.223 (0.030) | -0.174 (0.036) |
| Année (2003) | -0.008 (0.002) | -0.004 (0.003) | 0.026 (0.003) |
| N= 3,625 | | | |

C: Hommes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.014 (0.024) | 0.107 (0.039) | 0.029 (0.040) |
| Québec | -0.005 (0.012) | -0.059 (0.032) | -0.010 (0.034) |
| Année (2003) | 0.000 (0.002) | 0.002 (0.003) | 0.020 (0.003) |
| N= 3,638 | | | |

Table 3: Falsification: Ontario vs. Provinces Autres que le Québec

A: Hommes et femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|----------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Ontario X 2003 | -0.005 (0.016) | -0.007 (0.020) | 0.051 (0.020) |
| Ontario | -0.038 (0.012) | -0.035 (0.015) | -0.076 (0.016) |
| Année (2003) | -0.005 (0.001) | 0.003 (0.002) | 0.019 (0.002) |
| N= 11,650 | | | |

B: Femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|----------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Ontario X 2003 | -0.019 (0.022) | 0.036 (0.029) | 0.123 (0.028) |
| Ontario | -0.019 (0.018) | -0.049 (0.023) | -0.096 (0.023) |
| Année (2003) | -0.008 (0.002) | 0.003 (0.002) | 0.015 (0.003) |
| N= 5,864 | | | |

C: Hommes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|----------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Ontario X 2003 | -0.043 (0.022) | -0.090 (0.028) | -0.057 (0.030) |
| Ontario | 0.005 (0.002) | 0.031 (0.022) | -0.003 (0.023) |
| Année (2003) | -0.001 (0.002) | 0.009 (0.003) | 0.024 (0.002) |
| N= 5,786 | | | |

Tableau 4: Francophones seulement, Québec vs ROC

A: Hommes et femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.022 (0.028) | 0.078 (0.035) | 0.051 (0.020) |
| Québec | -0.054 (0.021) | -0.122 (0.025) | -0.083 (0.027) |
| Année (2003) | 0.005 (0.003) | 0.003 (0.00) | 0.014 (0.004) |
| N= 4,273 | | | |

B: Femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.210 (0.041) | 0.305 (0.005) | 0.256 (0.054) |
| Québec | -0.230 (0.035) | -0.320 (0.037) | -0.244 (0.038) |
| Année (2003) | -0.006 (0.003) | -0.001 (0.005) | 0.006 (0.005) |
| N= 2,140 | | | |

C: Hommes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | -0.128 (0.037) | -0.125 (0.051) | -0.152 (0.057) |
| Québec | 0.066 (0.027) | 0.046 (0.038) | 0.067 (0.042) |
| Année (2003) | 0.016 (0.004) | 0.016 (0.035) | 0.024 (0.006) |
| N= 2,133 | | | |

Tableau 5: Non-Francophones, Québec vs. ROC

A: Hommes et femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.156 (0.035) | 0.132 (0.032) | 0.091 (0.031) |
| Québec | -0.125 (0.014) | -0.127 (0.023) | -0.130 (0.025) |
| Année (2003) | -0.005 (0.001) | 0.002 (0.001) | 0.021 (0.002) |
| N= 10,646 | | | |

B: Femmes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Québec X 2003 | 0.473 (0.072) | 0.166 (0.049) | 0.147 (0.042) |
| Québec | -0.213 (0.013) | -0.156 (0.035) | -0.212 (0.039) |
| Année (2003) | -0.001 (0.002) | -0.003 (0.002) | 0.019 (0.002) |
| N= 5,323 | | | |

C: Hommes

| | Appuyée par l'employeur | Reliée à l'emploi | Intérêt général |
|---------------|-------------------------|-------------------|------------------|
| Québec X 2003 | 0.147 (0.042) | 0.109 (0.045) | 0.042 (0.045) |
| Québec | -0.212 (0.039) | -0.104 (0.032) | 0.062 (0.035) |
| Année (2003) | 0.019 (0.002) | 0.004 (0.002) | 0.022 (0.002) |
| N= 5,323 | | | |

Pour une telle différence entre hommes et femmes?

- Les résultats pour les hommes indiquent peu d'effet de la politique sur l'incidence de la formation appuyée par la firme.
- Par contre, l'incidence de la formation pour les femmes semble avoir augmenté considérablement relativement au reste du pays.
- Rappel: la validité de ces résultats repose sur l'hypothèse que des facteurs ayant pu affecter le changement pour les femmes évoluaient de la même façon ici qu'ailleurs au Canada

Figure 1a. Taux d'emploi des femmes QC vs. ROC
Dipl. secondaire 25-44 ans Source: EPA

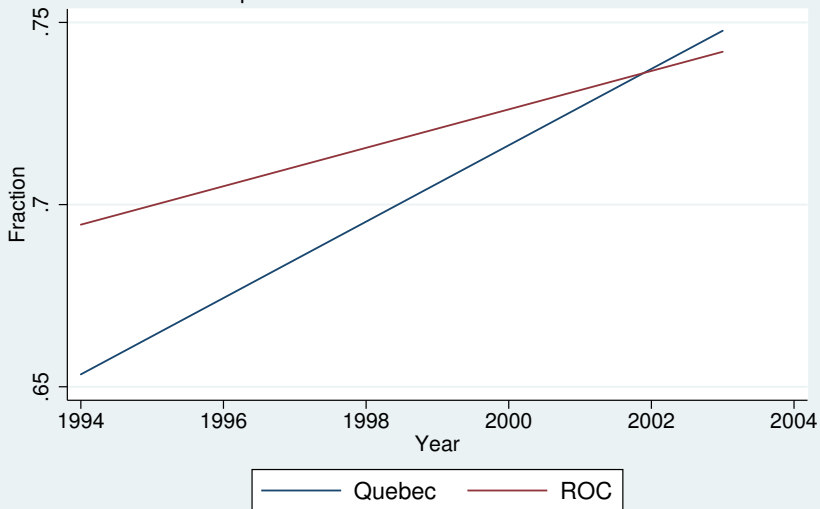


Figure 1b. Taux d'emploi des femmes QC vs. ROC
Post-Sec. partiel 25-44 ans Source: EPA

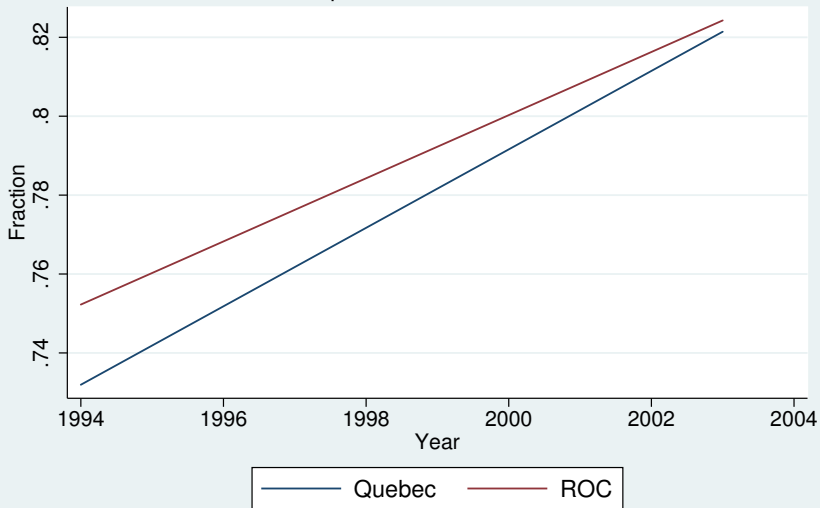


Figure 1c. Taux d'emploi des femmes QC vs. ROC
B.A.+ 25-44 ans Source: EPA

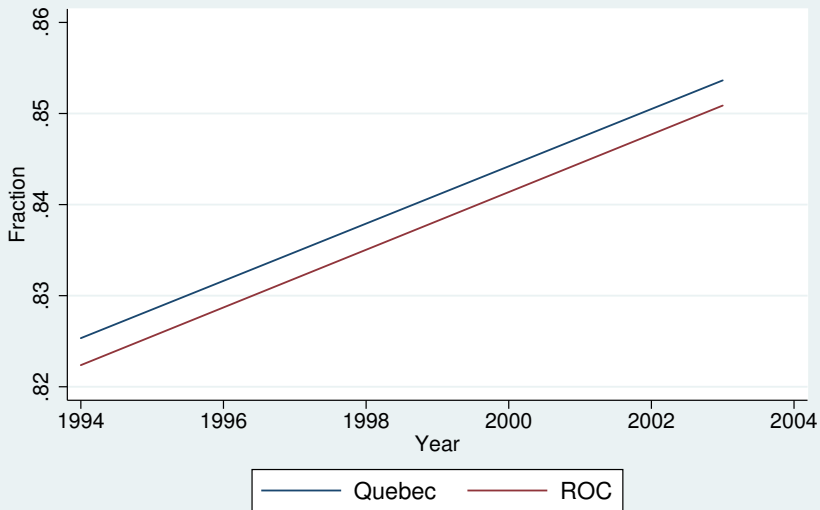


Figure 2a. Taux d'emploi des hommes QC vs. ROC
Dipl. secondaire 25–44 ans Source: EPA

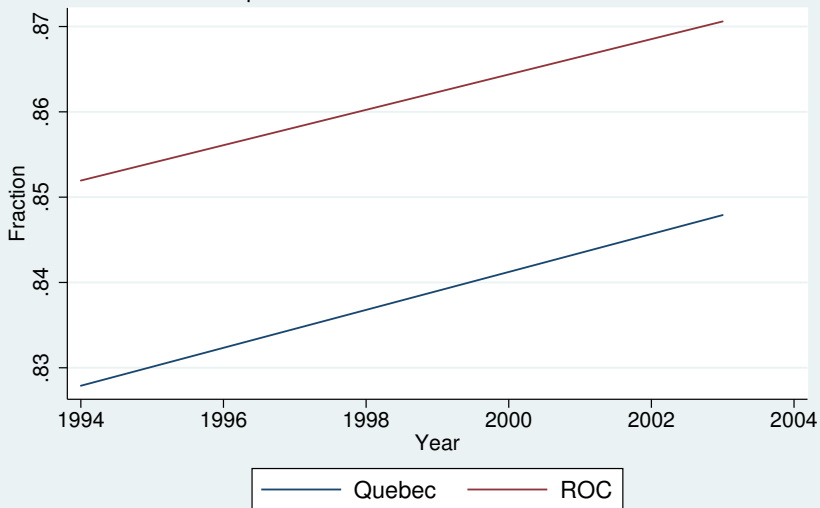


Figure 2b. Taux d'emploi des hommes QC vs.ROC
Post-secondaire partiel 25-44 ans Source: EPA

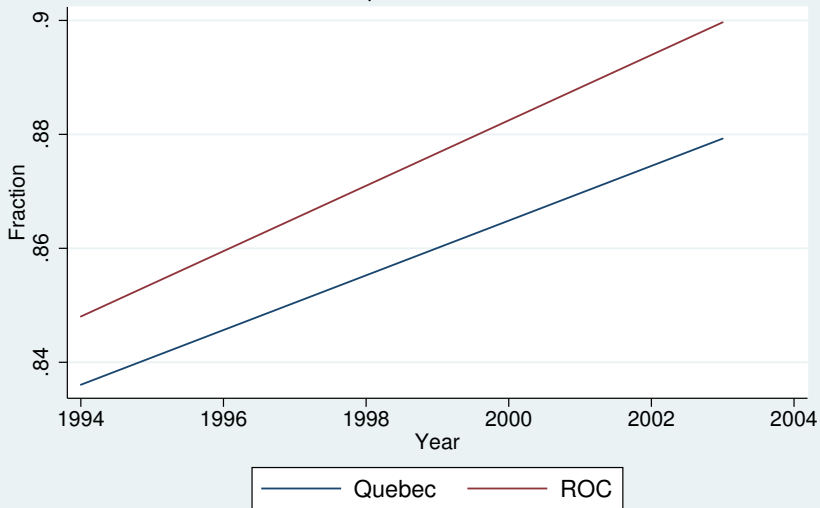
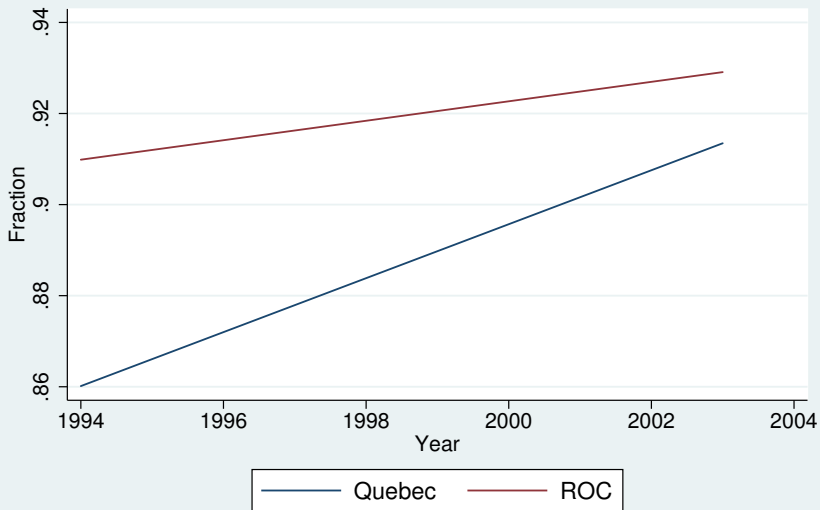


Figure 2c. Taux d'emploi des hommes QC vs. ROC
B.A.+ 25-44 ans Source: EPA



Conclusions

- Les résultats pour les hommes semblent beaucoup plus crédibles que ceux pour les femmes:
 - ▶ L'intervention étant de nature relativement modeste, il serait très étonnant de trouver des effets gigantesques (“You get what you paid for”).
 - ▶ Pour les femmes ayant un B.A. ou plus, les résultats sont semblables à ceux des hommes: pas d'effet.
 - ▶ À noter que pour ces dernières, le taux d'emploi a évolué de la même façon au Québec et ailleurs au Canada.

- Pourquoi des employeurs choisiraient-ils de payer une surtaxe de 1% (ou moins) plutôt que de satisfaire les exigences de la loi?
 - ▶ Fournir de la formation additionnelle n'est pas sans coûts pour l'employeur
 - ▶ Des travaux récents avec ma collègue Nicole Fortin de UBC montrent un lien significatif entre la littératie (quantitative autant que littéraire) et l'incidence de la formation
 - ▶ Les employeurs choisissent qui sera formé et ils ne choisissent pas n'importe qui. S'assurer que les individus intègrent le marché du travail avec un minimum d'habiletés est probablement au moins aussi important que de forcer la main des employeurs pour corriger des lacunes ayant leur origine avant l'âge adulte.

