

Août 2013

Note socio-économique

Est-ce que les Québécois et Québécoises profitent de l'augmentation de la productivité ?

Ces dernières années, le débat opposant adeptes de la redistribution de la richesse aux défenseur·e·s d'une plus grande stimulation de la croissance économique anime l'espace public au Québec. Pour ces derniers, l'amélioration de la productivité est un moyen mis de l'avant afin d'atteindre leur objectif, d'autant que ces gains de productivité sont réputés se traduire d'eux-mêmes en une meilleure rémunération des travailleurs et travailleuses. Par conséquent, toute la société devrait y gagner lorsque sont mises en place des mesures favorisant la productivité. Dans cette note socio-économique, l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) vérifiera si cela est bien le cas.

Ce travail de vérification n'est pas anodin puisque plusieurs des politiques gouvernementales pour améliorer la productivité ou favoriser l'investissement ont des impacts directs sur les salarié·e·s ou sur l'équilibre des finances publiques. Ceux-ci peuvent être négatifs, comme dans le cas des récentes réformes apportées aux programmes d'assurance-emploi et d'assistance sociale, qui ont pour effet de diminuer le filet social des travailleurs et travailleuses. De même, les diminutions de l'impôt des sociétés au fédéral¹ ou encore le maintien des avantages fiscaux pour les gains en capital affectent la capacité des gouvernements de financer les programmes et transferts. Il est donc important d'évaluer si une augmentation de la productivité a bel et bien un effet positif sur la rémunération des salarié·e·s.

Cet argumentaire pour supporter les politiques pro-productivité, comme celles proposées notamment dans le récent rapport du *Centre sur la productivité et la prospérité* des HEC²,

s'inscrit dans une tendance théorique présente dès les origines de l'orthodoxie néoclassique. Par exemple, au tournant du XX^e siècle, John Bates Clark, un économiste américain, sent le besoin de justifier la distribution du revenu engendré par le marché au vu des revendications croissantes des travailleurs américains à cette époque :

À chaque agent une part identifiable dans le processus de production et à chacun une récompense y correspondant – telle est la loi naturelle de la distribution. Cette thèse nous nous devons de la prouver; et l'importance de sa véracité va au-delà de ce qu'il est possible d'énoncer en quelques mots d'introduction. Le droit de la société d'exister dans sa forme présente, et la possibilité qu'elle continuera à le faire, en dépendent³.

La part obtenue par les salarié·e·s serait donc équitable puisqu'elle est basée sur leur apport au processus de production, c'est-à-dire leur productivité. Il s'ensuit donc qu'une amélioration de la rémunération des salarié·e·s passe par une augmentation de la productivité. Nous analysons les bases théoriques de ce lien dans la section suivante.

Dans divers écrits plus contemporains, Pierre Fortin, économiste, et Luc Godbout, fiscaliste, réaffirment que les salaires augmentent au même rythme que la productivité⁴. Par conséquent, si les salarié·e·s sentent que leur revenu a peu ou pas évolué pendant les dernières années, le problème c'est l'augmentation lente de la productivité et non le cadre via lequel s'effectue la distribution des revenus sur le marché. Par ailleurs, le document des HEC cité préalablement nous explique que le PIB représente la « contrainte budgétaire » d'une société et que les gains de productivité seraient, ultimement, le seul moyen d'en alléger le poids.

Avant d'aller plus loin, il importe de préciser qu'en nous joignant au débat sur les liens entre productivité et salaires, nous ne souhaitons pas afficher de parti pris en faveur d'une politique productiviste qui lierait les deux éléments. Le bien-être des salarié·e·s ne passe pas simplement par leur niveau de revenu, et une organisation du travail axée sur une maximisation de la productivité peut être délétère pour les travailleurs et travailleuses. Nous souhaitons simplement indiquer que, dans la mesure où il y a une augmentation de la production totale, les salarié·e·s devraient recevoir une juste part de cette augmentation, ce qui n'est pas automatique actuellement. Il est fondamental pour une société de se questionner sur la manière dont cette production est obtenue, et ce, à plusieurs chapitres (secteurs industriels mis de l'avant, organisation du travail, etc.), mais une telle réflexion va au-delà du sujet de la présente note.

Lien théorique entre productivité et salaire

La plupart des économistes qui arguent que productivité et salaires vont de pair se basent d'une manière ou d'une autre sur la théorie néoclassique du marché du travail⁵. Comme

nous l'avons vu, selon cette théorie, la rémunération des salarié-e-s est basée sur la valeur de leur contribution individuelle à la production. Par conséquent, sous certaines conditions, une augmentation de la productivité des salarié-e-s devrait donc entraîner une hausse de leur salaire. Avant de poursuivre, regardons le fonctionnement de cette théorie d'un peu plus près.

On suppose d'abord un marché de l'emploi assez fluide, où des salarié-e-s offrent leurs services et où des entreprises les engagent. Pour ce qui est des salarié-e-s, on prend généralement comme hypothèse que plus le salaire est élevé, plus l'offre de travail sera grande (les gens voudront travailler plus d'heures ou plus de gens voudront travailler). Du côté des entreprises, la demande de travail dépend plutôt d'une comparaison entre ce que chaque employé-e rapporterait à l'entreprise versus ce que l'entreprise devrait déboursier en salaire en échange de son travail.

Pour bien se représenter le processus à l'œuvre, imaginons une situation où une entreprise engagerait ses employé-e-s un par un. Au départ, disons que la valeur de la production effectuée (ou rendue possible) par chacun des premiers employé-e-s est supérieure à ce qu'ils et elles reçoivent en salaire. Par contre, on suppose généralement qu'à un moment, chaque nouveau salarié-e rapporte de moins en moins et que conséquemment l'entreprise arrive au terme de sa capacité de production. Combiné au fait qu'il faille offrir un salaire de plus en plus élevé pour attirer de nouveaux candidat-e-s, puisque la main-d'œuvre meilleur marché aura été la première à être embauchée, on en arrivera à un point où la dernière personne employée rapportera tout juste ce qu'elle coûte. L'entreprise cessera alors de recruter. À ce moment, le salaire devrait être égal à la valeur de la contribution du dernier employé-e embauché. En supposant que tous les employé-e-s sont aussi productifs les uns que les autres, ils sont en quelque sorte interchangeables et chacun pourrait être ce travailleur ou travailleuse. Si tous les employé-e-s sont payés le même salaire, celui-ci est donc égal à la valeur de la contribution individuelle de chacun des travailleurs et travailleuses.

Ainsi décrite, la théorie néoclassique nous donne donc à la fois une explication de la détermination des salaires et du nombre de salarié-e-s embauchés et un résultat normatif qui dit que les travailleurs et travailleuses, en général, sont payés à la hauteur de la valeur de leur contribution individuelle. Le problème, c'est qu'en pratique, une telle contribution individuelle se distingue généralement difficilement, la majeure partie de la production de biens et de services s'effectuant en équipe et étant interreliée à l'ensemble de l'appareil productif social. Par exemple, un chirurgien a besoin de toute une équipe afin de pratiquer une opération et cette équipe a elle-même besoin que des gens soient affectés au nettoyage des salles opératoires ou à la conception-fabrication d'instruments chirurgicaux pour pouvoir s'exécuter. En clair, on ne peut

séparer la contribution d'un travailleur ou d'une travailleuse de l'ensemble ou même des outils utilisés. Il n'est donc pas possible pour les employeurs de faire le calcul de la productivité individuelle pour déterminer le salaire approprié. Cela est d'ailleurs également impossible pour les économistes, qui utilisent des mesures de productivité moyenne et non pas de productivité à la marge du dernier employé-e rentré⁶. Le postulat devient alors que la rémunération des salarié-e-s devrait suivre les mouvements de la productivité moyenne.

Il importe donc de voir comment, devant cette incapacité de mesurer la participation individuelle aux extrants, l'analyse passe de la contribution individuelle à la contribution moyenne. Le plus souvent, les économistes ont recours à une avalanche d'hypothèses pour justifier ce passage. Par exemple, on suppose que la part de la production allant aux travailleurs et travailleuses dans leur ensemble reste constante à travers le temps, ce qui n'est pas réaliste pour le Québec, comme nous le verrons plus bas, ou encore qu'il est techniquement possible de substituer librement des machines et des travailleurs et travailleuses dans le processus de production⁷. On peut alors parvenir à faire varier de concert productivité à la marge et productivité moyenne dans le modèle théorique. Sans entrer dans les détails, on peut dire que ces hypothèses ne sont pas particulièrement réalistes.

On peut aussi simplement argumenter que les entreprises veulent embaucher les travailleurs et travailleuses les plus productifs, ce qui les mènerait à se concurrencer entre elles sur le marché du travail. Les gains en productivité moyenne des salarié-e-s leur seraient donc refilés sous forme de rémunération à la suite de ce processus de concurrence afin de pouvoir attirer et conserver les personnes les plus «talentueuses». C'est peut-être une représentation adéquate de certains marchés précis, comme les secteurs de recherche et développement en haute technologie, où les employé-e-s peuvent facilement passer d'un emploi à un autre, mais on a peine à imaginer que cela s'applique à une majorité de travailleurs et travailleuses.

Dans les faits, la rémunération offerte à différents employé-e-s suit une logique différente d'une entreprise à l'autre. Dans certains cas, les seuls emplois disponibles offrent de bas salaires et peu de perspectives d'avancement, comme dans la restauration. Dans d'autres, la rémunération est fortement liée à l'ancienneté afin, entre autres choses, d'avoir un roulement de personnel moins élevé, comme c'est le cas dans le système d'éducation. Ailleurs, on choisira de les payer en partie à la commission afin de les pousser à un plus haut rendement. Les pratiques peuvent également différer dans une même branche d'industrie, comme on peut le voir avec Costco, qui offre un salaire plus généreux que Walmart. On peut donc difficilement parler d'un marché du travail unifié où les gains de productivité seraient automatiquement passés aux travailleurs et travailleuses.

Une augmentation de la productivité moyenne du travail dégage bien des ressources supplémentaires qui peuvent ensuite être distribuées entre différents acteurs mais, encore ici, les formes de redistribution, quand elles existent, diffèrent selon les entreprises. Dans certains cas, on choisira peut-être d'augmenter le revenu de ses employé-e-s, par exemple pour augmenter leur fidélité à l'entreprise, mais dans bien d'autres cas, la proportion des revenus qui iront aux salarié-e-s sera obtenue à la suite d'un processus de négociation. Le pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses est donc d'une importance capitale. Ce pouvoir est quant à lui influencé par plusieurs facteurs, comme la présence d'un syndicat, le taux de chômage de la région ou du secteur (qui influence la probabilité de se trouver un autre emploi), la couverture du filet social, etc. ; et tous ces facteurs ont tendance à varier eux-mêmes dans le temps. Ainsi, fondamentalement, la question demeure empirique : lorsque la production par employé-e (la productivité moyenne) augmente, comment la rémunération évolue-t-elle ?

Productivité et salaires : état des lieux

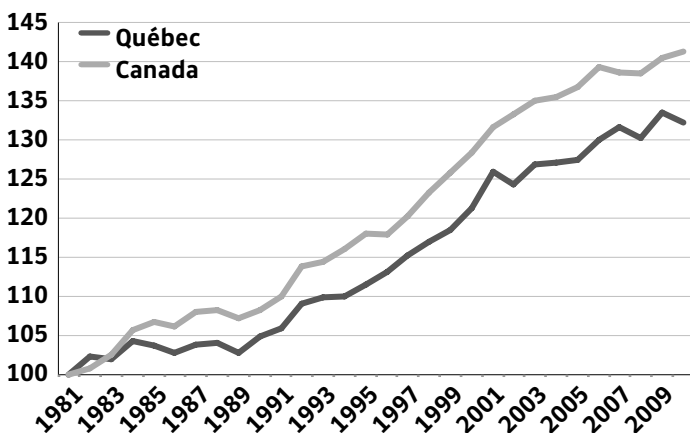
Puisqu'on ne peut pas mesurer la productivité individuelle des salarié-e-s, on utilise souvent un indicateur de productivité moyenne, obtenu en divisant une mesure du produit social, par exemple le PIB, par le nombre total d'heures travaillées pour le produire. Cela ne veut évidemment pas dire que ces heures de travail sont seules responsables de la production, mais simplement que, dans les conditions où elles ont été effectuées, l'ensemble de ces heures a mené à cette production. Aux fins de la présente note, nous utilisons le PIB ajusté pour l'inflation (dollars enchaînés de 2002)⁸ et le divisons par le nombre d'heures totales travaillées dans l'économie.

En trois décennies, de 1981 à 2010, le PIB par heure travaillée au Québec a augmenté de plus de 30 %, une progression observée surtout à partir de la fin des années 1980. Cette hausse a été moins rapide que celle du Canada pendant la même période et n'est pas particulièrement spectaculaire si on la compare aux décennies ayant suivi la Deuxième Guerre mondiale ou aux taux récemment atteints par la Chine, mais existe néanmoins.

Pour ce qui est de la rémunération des travailleurs et travailleuses, il est important d'en mesurer les différentes composantes. La mesure la plus globale de la rémunération au Québec comprend trois grandes catégories: les salaires, les avantages sociaux et un montant lié au revenu des travailleurs autonomes. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une estimation, puisqu'il faut départager les revenus de travail des « profits » de ces travailleurs. Malheureusement, cette mesure n'est disponible qu'à partir de 1997, ce qui ne permet pas vraiment d'effectuer une analyse historique. Toutefois, pour les années où la mesure des revenus des travailleurs autonomes la plus exhaustive est disponible, cette dernière évolue à peu près à la même vitesse que la combinaison des deux autres composantes et cette combinaison équivaut à peu près à 95 % de la mesure globale. Par conséquent, une analyse effectuée seulement avec les salaires et avantages sociaux, combinaison que nous appellerons « rémunération totale » pour la suite, demeure assez juste. Comme pour la productivité, nous divisons la rémunération totale par les heures travaillées pour obtenir une mesure horaire.

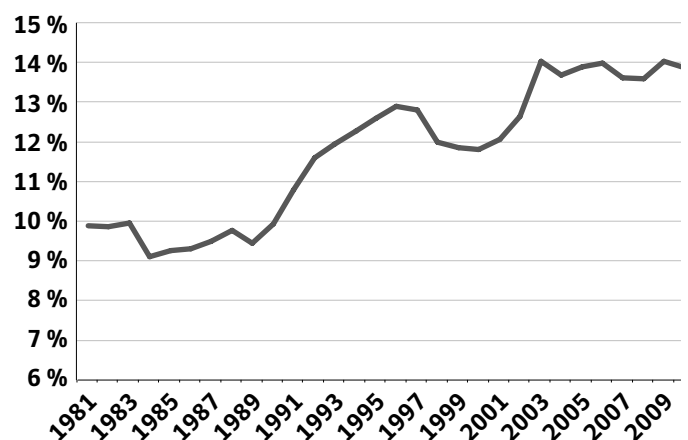
En regardant la progression de la proportion des deux composantes de la rémunération totale, on constate que les avantages sociaux occupent une part grandissante de la rémunération des travailleurs et travailleuses. Dans le graphique 2, on peut voir celle-ci passer d'environ 10 % à presque 14 % entre 1981 et 2010, soit une augmentation de près de 50 %.

GRAPHIQUE 1 PIB par heure travaillée au Canada et au Québec de 1981 à 2010 (1981 = 100)



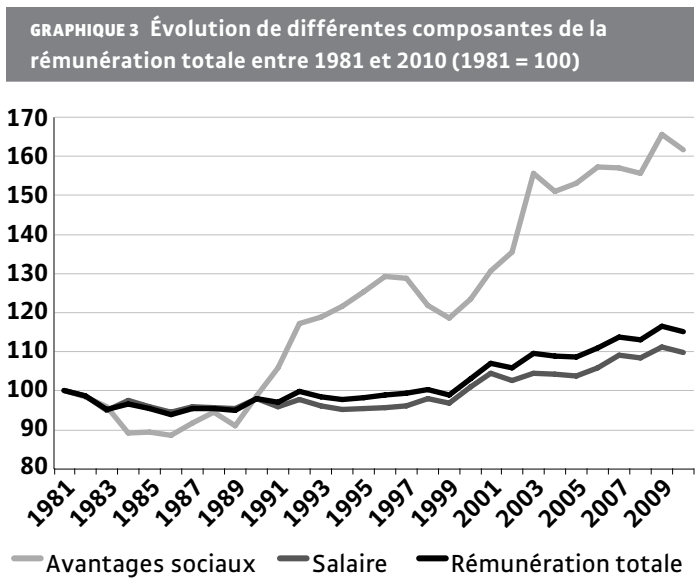
Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0028 et 384-0002.

GRAPHIQUE 2 Part des avantages sociaux en proportion de la rémunération totale de 1981 à 2010



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 382-0001 et 382-0006.

De quoi sont composés ces avantages sociaux? Des contributions des employeurs aux fonds de pension, des assurances santé, des allocations de retraite, des contributions à l'assurance-emploi, etc. L'augmentation de la part des avantages sociaux dans la rémunération totale veut dire que les salaires ont augmenté moins rapidement que cette dernière. Afin de comparer le mouvement des deux composantes de la rémunération totale jusqu'en 2010, nous avons fixé les salaires et les avantages sociaux au même point en 1981 dans le graphique 3. On peut y voir que la valeur monétaire des avantages sociaux augmente de plus de 60 %, alors que les salaires progressent seulement de 10 %. En combinant salaires et avantages sociaux, la rémunération totale aura augmenté de 15 % en près de 30 ans. Fait intéressant, la progression des avantages sociaux s'amorce dès la fin des années 1980, alors qu'il faut attendre la fin des années 1990 pour voir les salaires augmenter un peu. Étant donné que pour bien des gens, ce qui importe au jour le jour, ce sont les salaires, la mesure de rémunération totale surestime quelque peu la progression de leur revenu d'emploi. Néanmoins, nous conservons la mesure la plus inclusive pour la suite, afin de prendre en compte toute la rémunération des travailleurs et travailleuses.

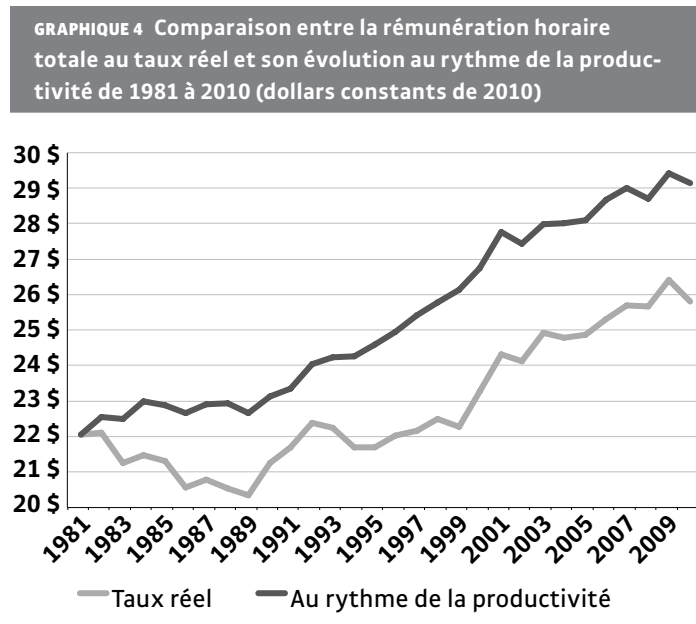


Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0028, 326-0021, 382-0001 et 382-0006.

Afin d'effectuer une comparaison entre rémunération et productivité, il faut tenir compte de l'inflation. Pour ce faire, il est possible d'utiliser l'indice des prix à la consommation (IPC) ou bien l'indice de prix utilisé pour le PIB. Ce qui importe, du point de vue des travailleurs et travailleuses, c'est le pouvoir d'achat que leur offre leur rémunération, lequel est mieux représenté par l'IPC. À l'opposé, ce qui compte pour les employeurs, ce sont leurs prix de vente,

donc l'indice de prix utilisé pour ajuster le PIB. Dans une éventuelle négociation, les deux partis ne regardent donc probablement pas les mêmes montants. Dans cette note, nous prenons le parti d'utiliser le même indice de prix pour la rémunération et la productivité lorsque nous les comparons (l'indice de prix enchaînés du PIB), afin que les variations d'indice de prix n'influent pas sur la comparaison. Toutefois, nous utilisons l'IPC lorsque nous examinons uniquement la rémunération (comme dans le graphique 3), afin de bien saisir l'importance de cet enjeu du point de vue des travailleurs et travailleuses. Cela dit, il est important de mentionner que les différences qu'impliquent ces choix de mesure ne sont pas très grandes pour le Québec (contrairement au Canada).

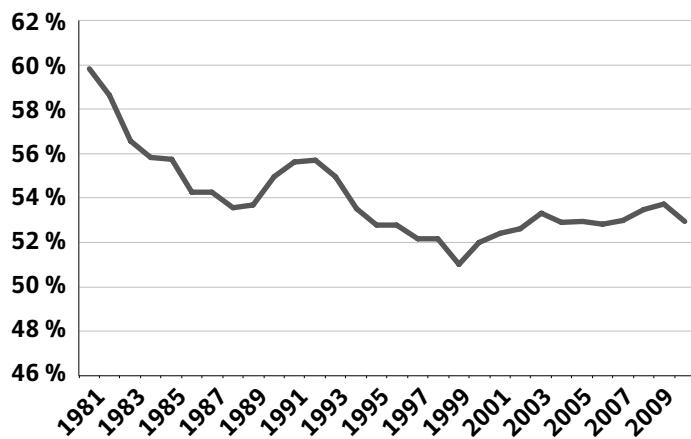
On a vu plus haut que la productivité a augmenté de plus de 30 % entre 1981 et 2010, alors que la rémunération totale, ajustée par l'IPC, n'a augmenté que de 15 %. Pour bien voir la différence et ce que cela implique en termes de dollars, le graphique 4 compare la progression de la rémunération totale, ajustée cette fois avec l'indice de prix du PIB, avec ce qu'elle aurait été si cette rémunération avait augmenté au même rythme que la productivité. Il est possible d'identifier deux périodes de divergence importante : les années 1980, alors que la stabilité de la productivité appellerait à la stagnation de la rémunération, celle-ci diminue plutôt, et la deuxième moitié des années 1990, où la rémunération stagne alors que la productivité devrait la faire augmenter. Pendant les années 2000, la rémunération des salarié-e-s a augmenté à peu près au même rythme que le prescrit la productivité, mais pas assez rapidement pour combler le retard accumulé. Le retard accumulé depuis 1981 se chiffrait à un peu plus de 3 \$ l'heure en dollars constants de 2010.



Source : Cansim, tableaux 282-0028, 382-0001, 382-0006, 384-0002.

Il est également possible de constater l'effet des deux périodes de divergence en divisant la rémunération totale par le PIB, ce qui donne la part du PIB allant aux travailleurs et travailleuses, comme le montre le graphique 5. Excepté une courte période au début des années 1990, la part de ces derniers diminue constamment de 1981 à la fin des années 1990, où elle se stabilise. De 1981 à 2010, cette part a connu une diminution de 7 points de pourcentage (soit 12 % de décroissance). À l'inverse, le graphique 6 présente la part du PIB allant au capital, sous forme de profits des corporations ou de revenus d'investissement. Celle-ci a augmenté de 1981 jusqu'à la fin des années 1990, où elle s'est stabilisée, malgré une petite baisse au début des années 1990⁹. Ainsi, de 1981 à 2010, cette part a connu une augmentation de 5 points de pourcentage (soit 16 % de croissance). Cette petite baisse temporaire (et la hausse tout aussi temporaire de la part allant aux travailleurs et travailleuses) s'explique entre autres par la récession ayant sévi à ce moment, qui a davantage affecté le profit des entreprises que la masse salariale.

GRAPHIQUE 5 Évolution de la part du PIB allant aux travailleurs et travailleuses entre 1981 et 2010

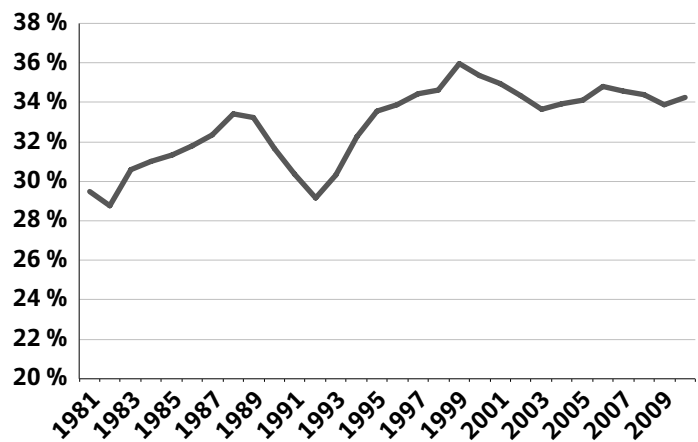


Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 382-0001, 382-0006 et 384-0002.

De multiples facteurs contribuent à expliquer l'évolution de la rémunération des travailleurs et travailleuses et de la part du PIB leur revenant. L'un de ces facteurs, le taux de chômage, a pu influencer de manière importante le pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses et donc leur capacité à s'approprier une partie des gains de productivité sous forme de rémunération. La récession du début des années 1980 a mené à des taux de chômage très élevés. L'histoire s'est répétée au début des années 1990 et les hauts taux de chômage ont persisté jusque dans les années 2000 (graphique 7). Ces taux de chômage ont contribué à diminuer le pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses dans les années 1980 et 1990 à la fois en créant tout un groupe de personnes prêtes à accepter

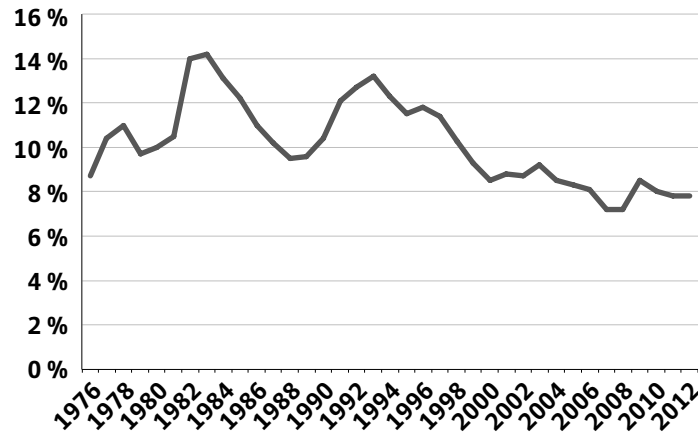
un salaire relativement bas pour un emploi et en diminuant les chances qu'un individu perdant son emploi s'en retrouve un autre facilement. Il est intéressant de constater que vers la fin des années 1980, le seul moment où le taux de chômage glisse sous la barre des 10 % avant 1999 est aussi le seul moment, pendant la période étudiée, où la rémunération des travailleurs et travailleuses rattrape un peu la progression de la productivité¹⁰. Pendant les années 2000, alors que le chômage baisse finalement, la rémunération des travailleuses recommence également à augmenter.

GRAPHIQUE 6 Évolution de la part du PIB allant au capital de 1981 à 2010



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0001.

GRAPHIQUE 7 Évolution du taux de chômage officiel au Québec de 1976 à 2012

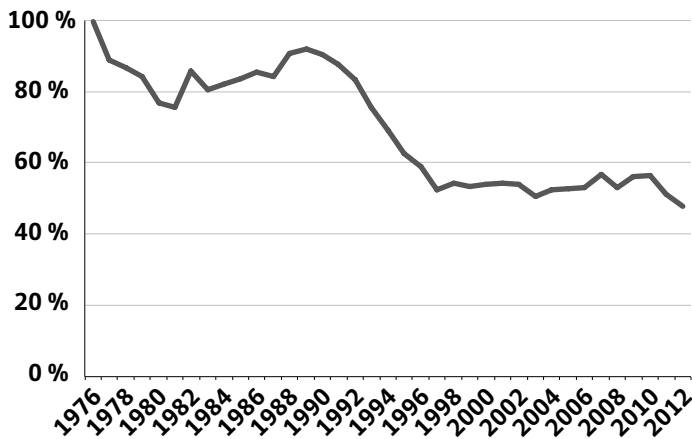


Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0086.

La générosité du programme d'assurance-emploi a aussi pu avoir un impact important. Dans les années 1990, alors même que le taux de chômage avait de nouveau augmenté, le gouvernement libéral fédéral de l'époque a décidé de rendre le programme

d'assurance-emploi moins généreux. D'une part, cela lui a permis de générer des surplus dans la caisse d'assurance-emploi, surplus ensuite utilisés pour diminuer le déficit budgétaire et, d'autre part, la réforme était supposée rendre le marché du travail plus flexible et dynamique. Le pourcentage des chômeurs et chômeuses couverts est passé de plus de 80 % à légèrement au-dessus de 50 % en quelques années, pour ensuite se stabiliser à ce niveau (graphique 8). La proportion est même passée sous la barre des 50 % dans les dernières années, le taux de couverture atteignant 47,7 % en 2012. Le fait que le système d'assurance-emploi soit moins généreux et accessible rend la perspective de tomber au chômage encore plus désagréable et contribue donc à tempérer les demandes salariales, ce qui peut expliquer en partie que la rémunération des travailleurs et travailleuses n'ait pas effectué de rattrapage important vers les niveaux de productivité du début des années 2000, malgré un taux de chômage relativement bas.

GRAPHIQUE 8 Évolution de la proportion des chômeurs et chômeuses au Québec couverts par l'assurance-emploi de 1976 à 2012



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0048 et 276-0001.

D'autres facteurs ont sans doute joué un rôle important dans l'évolution du pouvoir de négociation des entreprises et de leurs employé·e·s. Par exemple, un accord tel que l'ALÉNA, paraphé au milieu des années 1990, permet une mobilité accrue du capital et des marchandises, ce qui peut favoriser la délocalisation et rendre plus réalistes les menaces de départ de certaines entreprises lors de négociations avec leurs employés·e·s. Les effets réels d'un tel changement de cadre législatif sont difficiles à évaluer cependant, puisqu'ils dépendent notamment du nombre de menaces mises à exécution et de l'impact que ces délocalisations peuvent avoir eu sur l'inconscient collectif, et qu'ils affectent certains secteurs plus que d'autres.

Conclusion

Selon le discours pro-productivité, qui prétend que les gains de productivité se traduisent à terme par un accroissement du revenu des travailleurs et travailleuses, on aurait pu s'attendre à ce que l'augmentation de 32 % de la productivité entre 1981 et 2010 soit accompagnée d'une hausse similaire du revenu des travailleurs et travailleuses¹¹. Pourtant, ce dernier n'a progressé que de 15 % pendant la même période. Le retard accumulé a mené à un manque à gagner de plus de 3 \$ l'heure en moyenne en 2010. Pendant la même période, la part du PIB que recevaient les travailleurs et travailleuses a diminué de 12 % alors que celle du capital a crû de 16 %.

Cette divergence s'explique en grande partie par la détérioration du pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses au cours des 30 dernières années. Le Québec a notamment connu des périodes de très hauts taux de chômage, accompagnées généralement d'une baisse ou d'une stagnation relative de la rémunération. Dans les années 1990, le programme d'assurance-emploi est devenu beaucoup moins généreux et beaucoup moins de chômeurs et chômeuses y ont accès désormais. De plus, la libéralisation des échanges commerciaux et des flux de capitaux rendent certaines compagnies plus mobiles et contribuent à diminuer la sécurité d'emploi de certains travailleurs et travailleuses. Cette détérioration contribue à expliquer la divergence entre l'évolution de la productivité des travailleurs et travailleuses et leur rémunération.

L'objectif annoncé des politiques en faveur de l'accroissement de la productivité est généralement l'augmentation du niveau de vie du plus grand nombre. Cependant, puisqu'il n'y a pas de lien automatique entre productivité et rémunération, l'élaboration de toute politique visant à augmenter le revenu des travailleurs et travailleuses via une progression de la productivité doit tenir compte de l'effet que cette politique aura sur la capacité des travailleurs·euses à aller chercher une part des gains de productivité attendus et notamment sur leur pouvoir de négociation. Pour lors, étant donné les retards accumulés, on pourrait même dire qu'il serait important d'aller plus loin et de créer des conditions propres à permettre aux travailleurs et travailleuses de combler ce retard.

Mathieu Dufour, chercheur associé
en collaboration avec **Philippe Hurteau, chercheur**

Notes de fin de document

- 1 Jim STANFORD, *Having their Cake and Eating it Too*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives, 2011.
- 2 Robert GAGNÉ, *Productivité et prospérité au Québec*, Montréal, Centre sur la productivité et la prospérité, HEC Montréal, 2012.

- 3 Traduction libre de : « *To each agent a distinguishable share in production, and to each a corresponding reward—such is the natural law of distribution. This thesis we have to prove; and more hinges on the truth of it than any introductory words can state. The right of society to exist in its present form, and the probability that it will contribute so to exist, are at stake.* » John BATES CLARK, *The Distribution of Wealth : A Theory of Wages, Interest and Profits*. New York, Macmillan, 1899.
- 4 Ils défendent par exemple ce point de vue dans *C'est faux! 50 idées déconstruites par des spécialistes*, édité par Guillaume Lamy et publié en 2012 aux éditions du Septentrion.
- 5 Susan HIMMELWEIT, Roberto SIMONETTI et Andrew TRIGG (2005). *Microeconomics : Neoclassical and Institutional Perspectives on Economic Behaviour*, London, Cengage Learning EMEA, 2005.
- 6 Andrew SHARPE, Jean François ARSENAULT, et Peter HARRISON, *The Relationship between Labour Productivity and Real Wage Growth in Canada and OECD Countries*, Research Report no 2008-8, Centre for the Study of Living Standards, 2008.
- 7 *Ibid.* Pour une discussion plus poussée de certains des problèmes possibles liés à l'estimation d'une fonction de production globale, voir par exemple : <http://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/ftpdocs/94xx/doc9497/2008-05.pdf>
- 8 On peut aussi tenir compte de l'inflation en utilisant des dollars constants. Dans ce cas, le panier de biens et services utilisé pour déterminer l'indice de prix est fixe, alors qu'avec des dollars enchaînés, il évolue avec le temps, ce qui permet de mieux refléter les dépenses. Pour cette raison, nous avons opté pour des dollars enchaînés. Il est à noter qu'en dollars constants, la progression de la mesure de la productivité du Québec est un peu plus élevée.
- 9 Les deux mesures ne s'additionnent pas tout à fait, car elles sont calculées indépendamment l'une de l'autre et que certaines catégories ne sont pas prises en compte, comme les travailleurs autonomes ou les exploitations agricoles, pour lesquels une partie des revenus est attribuable à l'entreprise et une autre aux travailleurs et travailleuses.
- 10 La rémunération commence à augmenter un peu après que le taux de chômage passe sous la barre des 10 % et plafonne de nouveau en 1992 (graphique 3 et graphique 4). Le petit délai entre les changements dans le pouvoir de négociation des employeurs et des travailleurs et travailleuses et de la rémunération de ces derniers peut s'expliquer par le fait que les salaires sont négociés pour une certaine période de temps à chaque fois.
- 11 Voir par exemple Robert GAGNÉ, *op. cit.*

IRIS

**Institut de recherche
et d'informations
socio-économiques**

L'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur·e·s se positionne sur les grands enjeux socio-économiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.

Institut de recherche et d'informations socio-économiques
1710, rue Beaudry, bureau 2.0, Montréal (Québec) H2L 3E7
514 789 2409 · www.iris-recherche.qc.ca

ISBN 978-2-923011-31-8