

## **Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec**

Par Martine Poulin, avec la collaboration de Cathy Belzile \*

### **Résumé**

*Au Québec, les employés qui reçoivent régulièrement des pourboires des clients dans le secteur de la restauration et des bars ont généralement droit à un taux de salaire minimum de 8 \$ l'heure, comparativement à 9 \$ l'heure pour ceux qui n'en bénéficient pas. Ce taux différencié s'explique par la présence de pourboires suffisamment élevés pour assurer un revenu décent, et par le désir d'atténuer les effets de la hausse du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises de ce secteur. Or, les données publiques sur la rémunération ne permettent pas de connaître avec précision le nombre d'employés payés au taux de salaire minimum ainsi que la valeur des pourboires dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. On sait encore peu de choses quant aux effets de la hausse du salaire minimum sur les coûts des entreprises de ce secteur.*

*À l'été de 2009, la Commission des normes du travail a transmis un questionnaire à un échantillon d'établissements de la restauration et des bars afin de connaître leur situation d'emploi au 1<sup>er</sup> juillet 2009, ainsi que l'opinion des dirigeants sur le salaire minimum. La présente analyse porte sur 692 établissements employant plus de cinq employés et ayant fourni les données de leur registre de salaires.*

*Les résultats confirment l'importance du salaire minimum dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. Près de 90 % des établissements payaient certains ou tous leurs employés au taux général du salaire minimum de 9 \$ l'heure ou au taux des employés à pourboire de 8 \$ l'heure. Au sein de ces établissements, c'était près d'un employé sur deux qui recevait l'un de ces deux taux.*

*Les pourboires constituent une part importante de la rémunération des employés de la restauration et des bars. Ils concernent quatre employés sur dix et comptent pour près de la moitié de la rémunération. On observe toutefois des écarts importants dans le montant des pourboires déclarés et pour certains employés, ces pourboires ne sont pas suffisants pour leur permettre d'atteindre le taux général du salaire minimum.*

---

\* Martine Poulin est économiste à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail et Cathy Belzile est sociologue à la Commission des normes du travail.

*La hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009 a eu des effets importants sur les coûts de main-d'œuvre. Elle a touché plus de deux salariés sur trois et plus de 85 % des établissements du secteur. Ces forts pourcentages s'expliquent notamment par le fait que 17,7 % des salariés, rémunérés au-dessus du salaire minimum, ont aussi bénéficié d'une augmentation de salaire. Plusieurs établissements ont toutefois été en mesure d'augmenter leur prix de vente pour compenser l'augmentation des coûts. Cette ligne de conduite a d'ailleurs été plus importante que la réduction de l'emploi et les heures de travail.*

## Introduction

Le 1<sup>er</sup> mai 2009, le taux général du salaire minimum au Québec est passé de 8,50 à 9 \$ l'heure, alors que le salaire minimum des employés au pourboire a augmenté de 7,75 à 8 \$ l'heure. Selon Ledoux (2010), cet écart de rémunération entre le taux du salaire minimum des employés au pourboire et celui qui s'applique aux autres salariés est issu d'une longue tradition qui daterait d'aussi loin que l'Ordonnance 23 de 1936 de la Commission du salaire minimum des femmes. À cette époque, on considérait que les employés qui recevaient des pourboires n'avaient pas besoin d'un taux de salaire minimum aussi élevé, étant donné que leurs pourboires venaient compléter le revenu requis pour assurer leur subsistance.

Encore aujourd'hui, plusieurs sont d'avis que le taux du salaire minimum devrait demeurer plus bas pour les employés au pourboire. L'Association des restaurateurs du Québec demande notamment à ce que l'écart entre le taux du salaire minimum des employés au pourboire et le taux général du salaire minimum soit de 20 %<sup>1</sup>. Selon les informations recueillies auprès des membres de cette association, le salaire horaire moyen des employés au pourboire se comparerait avantageusement à celui de l'ensemble des employés<sup>2</sup>.

Selon les représentants de l'industrie de la restauration au Québec, les hausses du salaire minimum ont un effet important sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises de la restauration et des bars. Non seulement une forte proportion d'employés sont rémunérés aux taux du salaire minimum (coûts directs), mais les employeurs se sentent aussi obligés d'augmenter le salaire de plusieurs autres employés (coûts indirects). Cette situation s'expliquerait notamment par la nécessité de maintenir une certaine hiérarchie des salaires dans l'entreprise, entre autres entre le personnel de cuisine et celui qui reçoit des pourboires. Cet effet indirect du salaire minimum est aussi appelé effet d'émulation ou d'entraînement du salaire minimum.

Au Québec, Fortin (2003) suppose que les coûts indirects sur la masse salariale des entreprises dans l'industrie des hôtels et des restaurants, liés à l'effet d'entraînement du salaire minimum, sont au moins deux fois plus élevés que les coûts directs. Selon lui, ces augmentations de coûts de main-d'œuvre se répercutent nécessairement par une réduction de l'emploi et des heures travaillées, les entreprises ne pouvant hausser leur prix de vente en raison de la forte concurrence du secteur.

- 
1. Association des restaurateurs du Québec, *Salaire minimum* [[http://www.restaurateurs.ca/index.php?section=aff\\_11](http://www.restaurateurs.ca/index.php?section=aff_11) (consulté le 4 mars 2010)].
  2. Association des restaurateurs du Québec, « L'ARQ s'inquiète de la hausse du salaire minimum », *Nouvelles*, 30 avril 2008 [<http://www.restaurateurs.ca/index.php?section=new&newsid=430> (consulté le 4 mars 2010)].

Dans les pages qui suivent, nous examinons brièvement, dans un premier temps, ce que la recension des écrits révèle sur ces questions. Nous verrons qu'elle n'y répond que partiellement. Dans un deuxième temps, nous exposons les objectifs du premier volet de l'enquête ainsi que la méthodologie utilisée pour recueillir l'information recherchée. Suivent les résultats sur chacune de ces questions et, en conclusion, les principaux constats.

## **Recension des écrits**

### **La rémunération au salaire minimum dans la restauration et les bars**

Aucune enquête récente ne permet de déterminer avec précision le nombre de salariés rémunérés au taux général du salaire minimum ou au taux des employés au pourboire dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Le problème est lié à l'inclusion des pourboires et des commissions dans les données sur la rémunération en sus du salaire régulier. Les données publiques ne permettent donc pas de distinguer la part des salaires de celle des pourboires.

La première enquête sur la rémunération autour du salaire minimum au Québec date de 1988. Elle a été effectuée par la Commission des normes du travail et le Bureau de la statistique du Québec auprès des salariés et des dirigeants d'établissement (Ledoux, 1988). En 1988, le taux minimum des salariés au pourboire touchait environ la moitié des établissements de l'hébergement-restauration et les deux tiers de ceux qui embauchaient des gens au pourboire. De plus, 45 % des gens au pourboire dans ce même secteur étaient payés au taux minimum (p. 105).

Dans une autre enquête de 1995 effectuée auprès de 899 établissements (Ledoux, 1995), on y apprend que la rémunération au salaire minimum était généralisée dans l'hébergement et les services de restauration (74,1 %), surtout dans les restaurants qui employaient des gens au pourboire (94,3 %) comparativement à 25,9 % pour l'ensemble des établissements au Québec (p. 31-35).

Les dispositions législatives et réglementaires concernant le salaire minimum et le marché du travail ont passablement changé depuis les enquêtes de Ledoux en 1988 et 1995, ce qui limite la possibilité de généraliser les résultats quant à la situation actuelle.

### **La valeur des pourboires**

Dans sa deuxième étude (1995), Ledoux estimait qu'en moyenne la valeur des pourboires représentait environ le tiers du salaire versé par l'employeur (p. 52), ce qui voudrait dire aujourd'hui un salaire horaire moyen d'au moins 10,65 \$ l'heure, bien que cette donnée a pu évoluer depuis.

Les données récentes du recensement de 2006 indiquent quant à elles un salaire et traitement médian (avec pourboires et commissions) pour l'année 2005 de 12 410 \$ pour les préposés au bar, de 8 036 \$ pour les maîtres d'hôtel et hôtes, et de 12 302 \$ pour les serveurs d'aliments et boissons, comparativement à 27 989 \$ pour l'ensemble des salariés. Toutefois, les horaires atypiques et la forte présence d'emplois saisonniers dans ce secteur ne permettent pas d'estimer le revenu sur une base horaire.

Contrairement aux idées reçues, le montant des pourboires dépendrait peu de la qualité du service (Azar, 2005), mais surtout du montant de la facture : plus le prix du repas est élevé, notamment lorsque la consommation d'alcool est incluse dans la facture, plus les pourboires le sont également (Maynard et Mupandawana, 2009). La rémunération globale des employés au pourboire serait donc davantage liée au type d'établissement pour lequel le salarié travaille (par exemple, restaurant avec service aux tables, avec permis d'alcool, haut de gamme) qu'à son taux de salaire de base. Certains auteurs étasuniens ont notamment constaté que la rémunération globale des employés au pourboire n'était pas supérieure dans les États où le taux du salaire minimum réglementé était plus élevé (Anderson et Bodvarsson, 2005).

Dans une étude effectuée dans plus de 500 restaurants de cinq régions de Richmond en Virginie de mai à juin 2003, Parrett (2003) arrive à un pourboire moyen de 23,22 % du montant total de la facture. Au Québec, comme dans d'autres provinces canadiennes, la pratique serait plutôt de donner 15 % sur le montant total de la facture ou l'équivalent des taxes<sup>3</sup>. Dans leur examen de près de 74 000 factures d'achat, de 2000 à 2005, de restaurants avec service aux tables de 4 000 ménages répartis à travers le Canada, Maynard et Mupandawana (2009) estiment pour leur part un taux médian de pourboires de 14,3 %. Ce pourcentage ne permet cependant pas de connaître la part des pourboires dans la rémunération globale des salariés.

### **L'effet d'émulation du salaire minimum**

Il existe un nombre impressionnant d'études examinant l'effet du salaire minimum sur l'emploi, mais rares sont celles qui ont intégré l'effet d'émulation du salaire minimum dans leurs estimations. Les études qui se sont intéressées au sujet démontrent généralement un effet d'émulation peu élevé et touchant les salaires légèrement supérieurs au salaire minimum (Katz et Krueger, 1992; Card et Krueger, 1995; Neumark, Schweitzer et Wascher, 2004).

L'enquête téléphonique de Katz et Krueger (1992) auprès de 167 dirigeants de chaînes de restaurants de service rapide (Burger King, Poulet frit Kentucky, Wendy's) au Texas en 1990 et 1991 montre un pourcentage significatif d'établissements offrant un salaire à l'embauche supérieur au taux minimum, même après les hausses du salaire minimum. En outre, 16 % des établissements rémunérant au taux du salaire minimum et 33 % offrant un salaire à l'embauche supérieur au salaire minimum ont maintenu leur hiérarchie salariale après les hausses.

Toutefois, l'enquête de Card et Krueger (1995) réalisée auprès de 410 restaurants de service rapide du New Jersey démontre peu d'effets d'émulation du salaire minimum, le pourcentage de restaurants affichant un salaire d'entrée supérieur au salaire minimum avait même diminué de 3,1 % après la hausse du salaire minimum d'avril 1992 (p. 32). Tout récemment, Powers (2010), reprenant la méthode d'analyse comparative de Card et Krueger (1995), a constaté peu d'effets d'émulation du salaire minimum pour la hausse de janvier 2005 dans l'État de l'Illinois. Tout au plus constate-t-elle une plus forte proportion de travailleurs à temps partiel dont le salaire horaire d'entrée est d'environ 0,50 \$ supérieur au salaire minimum (p. 48).

---

3. Cyr, C. (2007, décembre). La baisse de la TPS pourrait affecter les travailleurs à pourboire. *Branchez-vous*.

Pour Jeannette Wicks-Lim (2008), la forte concentration d'employés au salaire minimum dans un secteur explique que l'effet d'émulation y soit moins prononcé. Malgré ce constat, elle estime que l'effet indirect de la hausse du salaire minimum de 1997 aux États-Unis fut 2,7 fois plus élevé que son effet direct et qu'il quadruplait le nombre de bénéficiaires.

## **L'effet sur le prix de vente**

Les hausses du salaire minimum auront moins d'impact sur la rentabilité des entreprises si ces dernières sont en mesure d'augmenter leur prix de vente. Les études de Katz et Krueger (1992) et Card et Krueger (1995), dans la restauration rapide, révélaient un effet positif mais non significatif sur les prix. Toutefois, les études récentes, encore trop peu nombreuses, démontrent un effet significatif et positif. Lemos (2008) a effectué une excellente récitation des écrits sur le sujet. Elle en conclut qu'une hausse de 10 % du salaire minimum se répercute peu sur l'emploi, mais davantage sur le prix de vente des produits d'alimentation (de l'ordre de 4 %), alors que l'effet sur l'inflation est minime (inférieure à 0,4 %) (p. 208).

L'effet sur les prix dépendrait de la prévalence de la rémunération au salaire minimum dans le secteur, de l'ampleur de la hausse ainsi que de la présence d'un effet d'émulation. En somme, plus la hausse du salaire minimum est susceptible d'augmenter les coûts de main-d'œuvre des entreprises, plus celle-ci aurait un impact sur le prix des produits, même dans un secteur aussi concurrentiel que celui de la restauration et des bars. Cet effet sur le prix de vente serait notamment plus important en période de forte inflation (Lemos, 2006). Aaronson et coll. (2008) ont en outre montré que l'effet sur les prix est plus important pour les restaurants à service rapide que pour les restaurants avec service aux tables, étant donné que les premiers sont davantage touchés que les seconds par la hausse du salaire minimum.

## **Objet de la recherche**

La présente étude porte sur l'importance du salaire minimum dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. Dans un premier temps, notre objectif est d'estimer le nombre d'employés rémunérés aux taux réglementés, permettant ainsi de jauger la pratique de la rémunération au salaire minimum dans ce secteur. Dans un deuxième temps, nous cherchons à connaître le nombre d'employés recevant des pourboires ainsi que la valeur de leurs pourboires afin de déterminer l'importance de cette pratique sur la rémunération des employés. Enfin, nous voulons établir l'incidence de la hausse du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des établissements. Dans cette perspective, nous vérifions s'il existe un effet d'émulation ou d'entraînement du salaire minimum dans ce secteur. Nous examinons également si les entreprises diminuent, l'emploi ou les heures de travail pour conserver leur marge de profit, si elles sont en mesure de transférer l'augmentation des coûts sur leur prix de vente, ou encore si elles sont capables d'absorber la hausse.

## **Méthodologie**

Pour atteindre nos objectifs, un questionnaire postal a été transmis, par la Commission des normes du travail à l'été de 2009, à un échantillon d'établissements ayant un permis de restauration du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

(MAPAQ). Ces établissements comptaient plus de cinq employés au fichier d'enregistrement des entreprises du Québec (Revenu Québec). Le questionnaire portait sur la situation d'emploi au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Il comportait des questions sur le profil de l'établissement, l'impact de la hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009 et sur l'opinion des dirigeants d'établissement quant à l'évolution du salaire minimum. Ceux-ci devaient également transmettre des informations sur les conditions de travail des employés inscrits sur le registre de paie au cours de la période de référence.

L'échantillon a été sélectionné pour les catégories suivantes : brasserie, cantine mobile, casse-croûte, restaurant, restauration service rapide, restaurant mets à emporter, traiteur, bar salon/taverne. Au total, 1 674 questionnaires ont été envoyés aux établissements de ce secteur. De ce nombre, 860 questionnaires ont été reçus et saisis par la firme Jolicœur & associés, du 14 octobre au 9 décembre 2009, assurant ainsi un taux de réponse de 51,3 %. Une cinquantaine d'autres questionnaires ont été reçus par la Commission des normes du travail après le 9 décembre 2009. La présente analyse porte sur les 692 établissements employant plus de cinq employés et ayant transmis les informations de leur registre de salaires. Ces établissements représentent 9 700 employeurs et environ 213 500 employés de la restauration et des bars au Québec, pour la période du 28 juin au 4 juillet 2009. La marge d'erreur globale est de 3,46 %, 19 fois sur 20.

## **Dispositions législatives ou réglementaires concernant les employés au pourboire au Québec**

Pour être en mesure de bien comprendre les résultats, il convient de préciser au préalable les dispositions législatives et réglementaires qui concernent les employés au pourboire au Québec. Ces dispositions sont différentes de celles qu'on observe dans les autres provinces du Canada et aux États-Unis. Au Canada, outre le Québec, seule l'Ontario dispose d'un taux de salaire minimum particulier dans la restauration et les bars. Le taux général du salaire minimum y est de 10,25 \$ l'heure depuis le 31 mars 2010, alors qu'il est de 8,90 \$ l'heure pour les serveurs de boissons alcooliques. Les étudiants ontariens disposent quant à eux d'un taux de salaire minimum inférieur au taux général, soit 9,60 \$ l'heure<sup>4</sup>.

Aux États-Unis, la plupart des États édictent un taux de salaire minimum inférieur pour les employés au pourboire<sup>5</sup>. La norme fédérale étasunienne prévoit en effet un taux de salaire minimum des employés au pourboire de 2,13 \$ l'heure comparativement à 7,25 \$ pour le taux général. Mais les employeurs doivent s'assurer que les pourboires permettent à ces salariés de recevoir au moins l'équivalent du taux général<sup>6</sup>. Aux États-Unis, la définition d'un employé au pourboire dépend généralement du montant des pourboires reçus au cours d'un mois (par exemple, plus de 30 \$) et plus rarement du secteur (hébergement et restauration) ou du poste occupé (serveur, préposé au bar, livreur, etc.).

---

4. [[http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pdf/es\\_guide.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pdf/es_guide.pdf). (consulté le 5 mars 2010)].

5. [<http://usgovinfo.about.com/gi/dynamic/offsite.htm?site=http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm> (consulté le 5 mars 2010)].

6. [<http://usgovinfo.about.com/blminimumwage.htm> (consulté le 5 mars 2010)].

Au Québec, le taux de salaire minimum des employés au pourboire s'applique à des types précis d'établissements, soit :

- un restaurant, sauf les établissements de restauration rapide;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place;
- un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping (art. 1 Règlement sur les normes du travail).

De plus, seuls les employés qui reçoivent habituellement des pourboires sont assujettis à ce taux. L'assujettissement au taux des employés au pourboire est lié à la notion de régularité dans son versement : « L'élément déterminant consiste à vérifier si la majorité des clients, de façon générale, verse un pourboire au salarié concerné<sup>7</sup> ». Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service, mais le partage des pourboires est autorisé si les salariés y consentent de façon libre et volontaire (art. 50 Loi sur les normes du travail). Selon la Commission des normes du travail, ce sont les employés qui reçoivent directement les pourboires des clients, tels les serveurs, les préposés au bar, les livreurs, les valets et les portiers, qui sont assujettis au taux des employés au pourboire, ce qui exclut les employés qui perçoivent régulièrement des revenus d'un partage des pourboires.

Au Québec depuis 1998, les employés de la restauration, des bars et de l'hébergement qui reçoivent directement (des clients) ou indirectement (d'un partage) des pourboires sont tenus de les déclarer par écrit à leur employeur à chaque période de paie<sup>8</sup>. Cette obligation législative permet aux employés de la restauration de bénéficier des avantages sociaux sur l'ensemble de leurs revenus (par exemple, indemnité de jours fériés, prestations d'assurance parentale), et de contrer le travail au noir.

## Résultats

### 1. Quelle est l'ampleur de la pratique de rémunération au salaire minimum dans le secteur de la restauration et des bars ?

Au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la grande majorité des établissements du secteur de la restauration et des bars (89,7 %) rémunéraient au moins un salarié à l'un des deux taux du salaire minimum. Plus précisément, 60,8 % d'entre eux en payaient au moins un au taux des employés au pourboire, alors que 75,3 % en rémunéraient au moins un au taux général du salaire minimum. Notons que, dans un même établissement, il arrive qu'une partie des employés soient rémunérés au taux général et qu'une autre partie le soient au taux des employés au pourboire. Dans les restaurants avec service aux tables, il s'agit de la quasi-totalité des établissements (91,2 %) qui rémunéraient leurs employés à l'un ou l'autre des taux du salaire minimum (Tableau I).

---

7. Commission des normes du travail (2009). *Interprétation et Jurisprudence*. Québec. p. 269.

8. Ministère du Revenu du Québec. *Question de pourboire – Employé*.

[[http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251\(2008-08\).pdf](http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251(2008-08).pdf) (consulté le 5 mars 2010)].

**Tableau I Établissements du secteur de la restauration et des bars rémunérant aux taux du salaire minimum**

		Taux au pourboire	Taux général du salaire minimum	Taux au pourboire ou général du salaire minimum	Total
Restaurants avec service aux tables	Nombre	4 800	4 300	5 200	5 700
	%	84,2 %	75,4 %	91,2 %	100,0 %
Restaurants sans service aux tables	Nombre	300	2 600	2 700	3 100
	%	9,7 %	83,9 %	87,1 %	100,0 %
Autres (bars, cafétéria, etc.)	Nombre	700	400	800	900
	%	77,8 %	44,4 %	88,9 %	100,0 %
Total	Nombre	5 900	7 300	8 700	9 700
	%	60,8 %	75,3 %	89,7 %	100,0 %

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près.

Environ 213 400 employés travaillaient dans les établissements de la restauration et des bars au cours de cette même période (Tableau II). Un employé sur deux (53,2 %), soit 113 300 employés, était rémunéré au taux général du salaire minimum (9 \$ l'heure) ou au taux des employés au pourboire (8 \$ l'heure).

**Tableau II Taux de salaire horaire des employés selon le type de restaurants**

		Taux de salaire horaire				Total
		8 \$ ou moins	8,01 à 8,99 \$	9 \$	Plus de 9 \$	
Restaurants avec service aux tables	Nombre	50 400	7 400	26 500	51 200	135 400
	%	37,2 %	5,5 %	19,6 %	37,8 %	100,0 %
Restaurants sans service aux tables	Nombre	3 000	1 800	21 200	25 900	51 900
	%	5,9 %	3,4 %	40,8 %	49,9 %	100,0 %
Autres (bars, cafétéria, etc.)	Nombre	8 000	200	1 700	11 100	21 100
	%	38,2 %	1,1 %	7,9 %	52,8 %	100,0 %
Total	Nombre	61 400	9 400	49 300	88 200	208 300
	%	29,5 %	4,5 %	23,7 %	42,3 %	100,0 %

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près. Le total des salariés est inférieur à 213 500 en raison des valeurs manquantes.

Au Tableau II, on constate que les employés rémunérés au taux horaire de 8 \$ ou moins se retrouvent plus fréquemment dans les restaurants avec service aux tables (37,2 %) que dans les restaurants n'offrant pas le service aux tables (5,9 %). Ces résultats sont conformes à la réglementation sur le salaire minimum, les employés travaillant dans le secteur de la restauration



rapide devant être rémunérés au taux général du salaire minimum de 9 \$ l'heure. Il reste que 3 000 salariés travaillant dans les restaurants sans service aux tables sont rémunérés au taux des employés au pourboire de 8 \$ l'heure. Cette pratique peut être correcte s'il s'agit, par exemple, de livreurs de repas.

## **2. Combien d'employés reçoivent des pourboires et quel est le montant des pourboires déclarés ?**

Quatre employés sur dix (40 %) de la restauration et des bars ont déclaré des pourboires au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Ce sont presque exclusivement des employés affectés au service à la clientèle, c'est-à-dire des serveurs, préposés au bar, hôtes, commis débarrasseurs, caissiers et livreurs. En fait, très peu d'employés (4,3 %) travaillant à la cuisine en ont déclarés, ce qui laisse supposer que le partage des pourboires, lorsqu'il y a lieu, s'effectue presque exclusivement entre les employés affectés au service à la clientèle. Mentionnons à cet effet que le partage des pourboires se retrouve dans près de trois établissements sur dix (28,8 %) de la restauration et des bars au Québec. Parfois, ce partage des pourboires se traduit en une convention de partage des pourboires qui est un document écrit précisant les modalités de partage des pourboires. Évidemment, le partage des pourboires est plus fréquent dans les restaurants avec service aux tables, mais on l'observe dans tous les types de restaurants où les clients donnent du pourboire, même ceux sans service aux tables et pour lesquels la facture du repas est habituellement peu élevée (par exemple, un restaurant Subway).

Par ailleurs, près d'un employé sur cinq (19 %) occupant un poste d'encadrement (gérant, cadre intermédiaire, cadre supérieur) a déclaré des pourboires au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009 (Tableau III). Cette situation signifie que, dans le secteur de la restauration et des bars au Québec, il arrive assez fréquemment que les tâches de gestion se superposent à celles du service aux tables. Il convient aussi de mentionner qu'en raison de la petite taille de certains établissements (moins de 10 % des établissements de notre enquête embauchent 50 employés et plus) les employés sont parfois appelés à effectuer des tâches multiples (réception et caisse, cuisine et service). Considérant les multiples fonctions que peut exercer un employé dans un même établissement, on peut penser qu'il n'est pas toujours évident de statuer si un employé peut être assujéti au taux des employés au pourboire, ou encore s'il a droit au partage des pourboires.

**Tableau III Présence de pourboires déclarés au registre de salaires selon la catégorie de postes occupés**

		Pourboires déclarés		Total
		Non	Oui	
Service à la clientèle	Nombre	38 900	75 500	114 500
	%	34,0 %	66,0 %	100,0 %
Cuisine	Nombre	67 900	3 000	70 900
	%	95,7 %	4,3 %	100,0 %
Encadrement	Nombre	9 700	2 300	12 000
	%	81,0 %	19,0 %	100,0 %
Autres	Nombre	6 600	1 300	7 900
	%	83,1 %	16,9 %	100,0 %
Total	Nombre	123 100	82 200	205 300
	%	60,0 %	40,0 %	100,0 %

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près. Le total des salariés est inférieur à 213 500 en raison de valeurs manquantes.

Les pourboires représentent en moyenne une rémunération de 6,62 \$ l'heure. La médiane des pourboires est de 5,91 \$ l'heure, ce qui laisse sous-entendre de fortes variations dans le paiement des pourboires, comme l'avait d'ailleurs remarqué Ledoux (1995). Notre étude a permis d'observer que ce sont les serveurs qui obtiennent la moyenne des pourboires la plus élevée et, à l'inverse, que ce sont les livreurs qui déclarent la plus faible.

Lorsqu'on additionne les pourboires au salaire de base, les employés du secteur de la restauration et des bars reçoivent une rémunération horaire moyenne de 12,80 \$ (Tableau IV). Pour les employés dont le taux de salaire de base est de 8 \$ l'heure, le salaire horaire moyen avec les pourboires est estimé à 14,65 \$ l'heure, une rémunération 14,5 % plus élevée que la moyenne de l'ensemble des salariés du secteur. Les pourboires représentent donc près de la moitié de la rémunération des employés rémunérés 8 \$ l'heure.

Par ailleurs, environ 11 % des employés rémunérés 8 \$ l'heure n'avaient pas déclaré de pourboires à leur employeur au cours de la période de paie, ou encore ont déclaré des pourboires insuffisants pour que leur rémunération atteigne le taux général du salaire minimum de 9 \$ l'heure. Les employés concernés étaient en grande majorité des serveurs et des préposés au bar, mais l'on retrouvait également plusieurs livreurs et commis débarrasseurs. Aussi, dans près d'un cas sur cinq (19,6 %), ces employés travaillaient dans des restaurants sans service aux tables. Les employés payés 8 \$ l'heure et dont les pourboires sont insuffisants pour que leur rémunération globale atteigne le taux général du salaire minimum sont relativement peu nombreux. Leur présence interroge tout de même la compréhension adéquate des dispositions législatives ou réglementaires concernant le salaire minimum des employés au pourboire.

**Tableau IV Taux horaire, pourboires déclarés calculés sur une base horaire et salaire horaire total, selon la base de rémunération**

		Taux horaire	Pourboires déclarés (équivalent horaire)	Salaire horaire total
Employés dont le salaire de base est de 8 \$ l'heure	N	60 700	55 600	60 400
	Moyenne	8,00 \$	7,23 \$	14,65 \$
	Médiane	8,00 \$	6,53 \$	14,12 \$
Employés dont le salaire de base est de 9 \$ l'heure	N	49 200	7 200	49 200
	Moyenne	9,00 \$	3,66 \$	9,53 \$
	Médiane	9,00 \$	2,28 \$	9,00 \$
Employés ayant déclaré des pourboires à leur employeur	N	83 300	83 000	82 900
	Moyenne	8,71 \$	6,62 \$	15,32 \$
	Médiane	8,00 \$	5,91 \$	14,30 \$
Total	N	208 300	83 000	208 000
	Moyenne	10,16 \$	6,62 \$	12,80 \$
	Médiane	9,00 \$	5,91 \$	11,06 \$

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près. Le total des salariés est inférieur à 213 500 en raison de valeurs manquantes.

La rémunération globale dans le secteur de la restauration et des bars au Québec ne dépend pas uniquement du salaire de base et des pourboires. Elle dépend aussi de l'expérience du salarié et du type de restaurants pour lequel il travaille. Ainsi, plus l'expérience de l'employé ou la facture du repas dans l'établissement est élevée, plus le salaire de base l'est, de même que les pourboires (Tableau V).

**Tableau V Taux de salaire horaire, pourboires (équivalent horaire) et salaire horaire total selon l'expérience et la facture d'un repas simple pour une personne, sans alcool, avant taxes et service**

Expérience		Taux horaire	Pourboires déclarés (équivalent horaire)	Salaire horaire total
30 jours ou moins	Moyenne	9,28 \$	4,79 \$	10,93 \$
	N	15 000	5 100	14 900
1 mois et moins de 6 mois	Moyenne	9,44 \$	6,19 \$	11,84 \$
	N	44 800	17 400	44 700
6 mois et moins de 1 an	Moyenne	9,53 \$	6,45 \$	11,82 \$
	N	22 900	8 200	22 900
1 an et moins de 2 ans	Moyenne	9,93 \$	6,33 \$	12,23 \$
	N	35 600	12 900	35 500
2 ans et moins de 4 ans	Moyenne	10,07 \$	7,09 \$	13,08 \$
	N	32 000	13 600	31 900
4 ans et moins de 10 ans	Moyenne	11,03 \$	7,08 \$	14,12 \$
	N	30 100	13 100	30 000
10 ans et plus	Moyenne	12,50 \$	7,44 \$	16,24 \$
	N	19 200	9 600	19 100
Total	Moyenne	10,16 \$	6,60 \$	12,81 \$
	N	199 500	79 900	199 100

  

Facture d'un repas		Taux horaire	Pourboires déclarés (équivalent horaire)	Salaire horaire total
... inférieure à 10 \$	Moyenne	9,56 \$	5,05 \$	10,91 \$
	N	71 400	19 000	71 100
... de 10 à 20 \$	Moyenne	10,09 \$	6,97 \$	13,14 \$
	N	88 400	38 700	88 300
... de 20 à 30 \$	Moyenne	10,26 \$	7,83 \$	14,69 \$
	N	25 300	14 300	25 300
... supérieure à 30 \$	Moyenne	13,47 \$	7,72 \$	16,37 \$
	N	15 200	5 700	15 200
Total	Moyenne	10,16 \$	6,62 \$	12,80 \$
	N	208 300	83 000	208 000

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près. Le total des salariés est inférieur à 213 500 en raison de valeurs manquantes.

Au Tableau V, on remarque que plus d'un salarié sur quatre de la restauration et des bars est à l'emploi depuis moins de six mois, selon le registre de salaires fourni par l'employeur. Plusieurs employés inscrits au registre de salaires au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009 (16,7 %) ont effectivement été embauchés après le 1<sup>er</sup> mai de la même année, ce qui démontre la forte saisonnalité du secteur, la période estivale étant davantage achalandée.

Par contre, l'expérience moyenne des employés dans leur établissement, bien que parfois saisonnière, est d'un peu plus de trois ans et demi (3,6 ans) et un employé sur quatre est à

l'emploi de l'établissement depuis quatre ans et plus. Il serait alors faux de prétendre qu'il n'y a que des emplois d'étudiants ou des emplois de transition dans la restauration et les bars puisque des employés gagnent leur vie dans ce secteur depuis des années.

Aussi, les trois quarts des salariés travaillent dans des restaurants dont la facture d'un repas sans alcool, pour une personne, avant taxes et service, est inférieure à 20 \$ (Tableau V). Cette information est importante car elle indique que, dans le secteur de la restauration et des bars, les « gros » pourboires ne concernent qu'une fraction des employés affectés au service à la clientèle.

### **3. Combien de salariés et d'établissements sont touchés directement et indirectement par la hausse du salaire minimum ?**

Le Tableau VI résume l'évolution du taux de salaire horaire dans le secteur de la restauration et des bars à la suite de l'augmentation des taux du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009. Plus du tiers des salariés (57 300 personnes) en emploi au 1<sup>er</sup> juillet 2009 ont bénéficié directement de la hausse des salaires minimums, c'est-à-dire que leur taux de salaire horaire est passé à 8 \$ (19,4 %) ou à 9 \$ (15,2 %), selon qu'ils reçoivent ou non des pourboires. Si l'on ajoute les 23 400 salariés qui ont été embauchés aux taux du salaire minimum après le 1<sup>er</sup> mai 2009, on peut dire que la hausse des salaires minimums a touché directement près d'un salarié sur deux (48,8 %) de la restauration et des bars.

Par ailleurs, plusieurs salariés en emploi au 1<sup>er</sup> mai 2009, et dont la rémunération était supérieure aux taux du salaire minimum, ont également bénéficié d'une augmentation de leur salaire de base deux mois après la hausse du salaire minimum. L'effet indirect du salaire minimum dans notre étude concerne 29 200 salariés, ce qui représente 17,7 % des salariés inscrits sur le registre de salaires des employeurs au 1<sup>er</sup> juillet 2009. L'effet indirect du salaire minimum s'observe davantage chez les salariés de la restauration rapide que chez ceux de la restauration avec service aux tables (33 % par rapport à 18,6 %). Ces résultats contredisent ceux de Card et Krueger (1995) et Powers (2010), mais sont concordants avec ceux de Wicks-Lim (2008).

Au total, on estime que deux salariés sur trois de la restauration et des bars en emploi au 1<sup>er</sup> juillet 2009 (66,4 %) ont bénéficié directement ou indirectement de la hausse des salaires minimums du 1<sup>er</sup> mai 2009.

**Tableau VI Évolution du taux de salaire horaire entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et la période de référence couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009**

	Nombre	En emploi au 1 <sup>er</sup> juillet 2009	En emploi au 1 <sup>er</sup> mai 2009
Effets directs du salaire minimum	57 300	34,7 %	43,6 %
Effets indirects du salaire minimum	29 200	17,7 %	22,2 %
Aucune augmentation de salaire	44 200	26,7 %	33,7 %
Baisse de salaire	700	0,4 %	0,5 %
<u>Total partiel</u>	<u>131 300</u>	<u>79,4 %</u>	<u>100,0 %</u>
Date d'embauche postérieure au 1er mai 2009	34 000	20,6 %	
<i>moins de 8 \$ l'heure</i>	10 100	6,1 %	
<i>moins de 9 \$ l'heure</i>	13 300	8,0 %	
<i>Autre rémunération</i>	10 600	6,4 %	
<u>Total</u>	<u>165 300</u>	<u>100,0 %</u>	
Données manquantes ou non applicables	48 100		
	213 500		

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près.

Les données précédentes ont révélé une proportion importante de salariés ayant bénéficié d'une majoration de salaire à la suite de la hausse du salaire minimum. Parallèlement, on constate au Tableau VII que près de 64,5 % des établissements de plus de cinq employés ont dû réajuster les salaires afin de se conformer à la réglementation sur le salaire minimum. Si l'on inclut les établissements qui ont embauché des salariés aux nouveaux taux du salaire minimum, il s'agit de plus de 80 % des établissements concernés directement par la hausse du salaire minimum.

Aussi, plus de quatre dirigeants d'établissement sur dix (45,7 %) ont augmenté les salaires des employés dont la rémunération était supérieure aux taux du salaire minimum. Les résultats de notre étude révèlent que les employeurs ont procédé de la sorte dans le but de maintenir une certaine hiérarchie salariale, notamment afin de reconnaître les employés ayant plus d'expérience ou plus de responsabilités. Ils l'ont fait également pour des raisons d'équité afin de permettre à tous de bénéficier d'une hausse de leur rémunération, entre autres pour le personnel des cuisines.

Au total, 86,4 % des établissements de la restauration et des bars ont été touchés d'une manière ou d'une autre par la hausse des salaires minimums du 1<sup>er</sup> mai 2009.

**Tableau VII Effets directs et indirects de la hausse des salaires minimums sur les établissements de la restauration et des bars**

Établissements touchés par la hausse des salaires minimums	Nombre	%
Réajustement des salaires aux nouveaux taux du salaire minimum (effets directs)	6 200	64,5 %
Embauche de salariés à 8 \$ l'heure (effets directs)	3 300	33,9 %
Embauche de salariés à 9 \$ l'heure (effets directs)	4 500	46,1 %
<u>Effets directs</u>	<u>8 100</u>	<u>83,6 %</u>
Hausse du salaire des salariés non rémunérés aux taux du salaire minimum (effets indirects)	4 400	45,7 %
<u>Effets directs et indirects</u>	<u>8 400</u>	<u>86,4 %</u>
<b>Total des établissements</b>	<b>9 700</b>	<b>100,0 %</b>

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près.

#### **4. Quelle est l'incidence de la hausse du salaire minimum sur l'augmentation générale des salaires dans le secteur de la restauration et des bars ?**

Le Tableau VIII résume l'incidence de la hausse du salaire minimum sur les augmentations de salaire dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. La grande majorité des 60 700 employés qui gagnaient 8 \$ l'heure au 1<sup>er</sup> juillet 2009 étaient rémunérés 7,75 \$ l'heure avant la hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai de la même année. Il en est de même pour les 49 200 employés qui gagnaient 9 \$ au 1<sup>er</sup> juillet 2009, contre 8,50 \$ avant la hausse du salaire minimum. L'augmentation de 7,75 à 8 \$ l'heure du taux de salaire minimum des employés au pourboire équivaut donc à une hausse de 3,2 %, alors que celle de 8,50 à 9 \$ l'heure du taux général de salaire minimum se traduit par une augmentation de 5,9 %. Ensemble, ces hausses du salaire minimum représentent une augmentation moyenne de salaire de 4,4 % pour les salariés directement concernés. Ramené sur la base de l'ensemble des salariés, l'effet direct de la hausse du salaire minimum est de 2,3 %. Autrement dit, si le salaire minimum augmentait de 10 %, cela se traduirait par une hausse moyenne des salaires de l'ensemble des salariés de la restauration et des bars de 5,2 %.

Toutefois, plusieurs employés qui n'étaient pas directement concernés par la hausse du salaire minimum ont aussi reçu une augmentation de salaire. Généralement, cette hausse était de 0,50 \$ l'heure, soit l'équivalent de l'augmentation du taux général du salaire minimum. L'augmentation de salaire a toutefois été plus élevée pour certaines catégories d'employés, en particulier le personnel d'encadrement et le personnel de cuisine, ce qui explique que l'augmentation moyenne liée à l'effet d'émulation est plutôt de 0,72 \$ l'heure. En moyenne, ces 29 200 employés gagnaient 10,08 \$ l'heure. Il s'agit donc d'une augmentation de 7,2 %.

Combinée à l'effet indirect, l'augmentation de salaire liée à la hausse du salaire minimum passe donc de 2,3 à 3,3 % pour l'ensemble des employés de la restauration et des bars. En somme, si l'on augmentait le salaire minimum de 10 %, les salaires dans le secteur de la restauration et des bars connaîtraient une hausse moyenne de 7,5 %.

**Tableau VIII Calcul de l'élasticité de la hausse des salaires minimums du 1<sup>er</sup> mai 2009**

	<b>Augmentation de salaire</b>	<b>Nombre</b>
Employés rémunérés 8 \$ l'heure	3,2 %	60 700
Employés rémunérés 9 \$ l'heure	5,9 %	49 200
<u>Effets directs sur les salariés concernés</u>	4,4 %	109 900
<u>Effets indirects sur les salariés concernés</u>	7,2 %	29 200
Effets directs sur l'ensemble des salariés	2,3 %	213 500
Effets directs et indirects sur l'ensemble des salariés	3,3 %	213 500
<b>Calcul de l'élasticité</b>		
	Effets directs	10,0 % 5,2 %
	Effets directs et indirects	10,0 % 7,5 %

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près.

## **5. Dans quelle mesure la hausse du salaire minimum modifie-t-elle la situation financière des établissements ?**

La majorité des employeurs du secteur de la restauration et des bars (60,8 %) ont déclaré que la hausse des salaires minimums du 1<sup>er</sup> mai 2009 a nui à leur situation financière (Tableau IX). Les employeurs qui axent leur rémunération de base sur les taux du salaire minimum ou encore qui réajustent leurs échelles de salaire à la suite de la hausse du salaire minimum sont les plus touchés. Contrairement aux résultats de Aaronson et coll. (2008), la hausse du salaire minimum n'a pas une incidence plus élevée dans les restaurants avec service rapide que dans ceux avec service aux tables. Par contre, la hausse du salaire minimum a moins de conséquences négatives dans les restaurants haut de gamme, qui sont des restaurants avec service aux tables, ce qui nous fait se rapprocher des résultats de Aaronson et coll. (2008). Ce résultat peut s'expliquer par le fait que ces derniers rémunèrent relativement moins que les autres aux taux du salaire minimum. Soulignons aussi qu'un établissement sur quatre (24,7 %) a déclaré que sa situation financière n'avait pas été touchée par la hausse du salaire minimum, tandis que 14,1 % ne se sont pas prononcés sur la question.



**Tableau IX Effets de la hausse des salaires minimums du 1<sup>er</sup> mai 2009 sur la situation financière de l'établissement selon le type de restaurants**

		Situation financière à la suite de la hausse des salaires minimums				
<b>Facture d'un repas simple</b>		Meilleure ?	Moins bonne ?	N'a pas été touchée	Ne sait pas/Pas de réponse	Total
... inférieure à 10 \$	Nombre	-	2 600	900	700	4 200
	%	-	62,4 %	21,5 %	15,5 %	100,0 %
... de 10 à 20 \$	Nombre	-	2 300	900	500	3 700
	%	-	61,9 %	25,5 %	12,3 %	100,0 %
... de 20 à 30 \$	Nombre	-	500	300	200	900
	%	-	48,4 %	31,4 %	18,8 %	100,0 %
... supérieure à 30 \$	Nombre	-	200	200	-	400
	%	-	43,5 %	44,0 %	12,4 %	100,0 %
Ne sait pas/Pas de réponse	Nombre	-	400	100	-	500
	%	-	75,7 %	18,0 %	6,3 %	100,0 %
Total	Nombre	-	6 000	2 400	1 400	9 700
	%	-	60,8 %	24,7 %	14,0 %	100,0 %

N. B. Les nombres ont été arrondis à la centaine près.

## 6. Quelle marge de manœuvre les employeurs de la restauration et des bars disposent-ils pour absorber les coûts de la hausse du salaire minimum ?

Nous avons demandé aux dirigeants d'établissement quelle ligne de conduite ils avaient adoptée en raison de l'augmentation du salaire minimum. Les réponses indiquent qu'ils ont principalement augmenté le prix de vente (36,8 %), diminué les heures de travail (17,1 %), réduit le personnel (9,4 %) et, enfin, augmenté le rythme de travail, la productivité ou l'effort de travail (8,1 %) (Tableau X). En somme, l'effet du salaire minimum a été plus important sur les prix de vente que sur l'emploi, ces résultats étant cohérents avec les constatations de Lemos (2008), Aaronson et coll. (2008) et Ledoux (1995). Notons que moins de 10 % des salariés sont employés dans les établissements ayant déclaré avoir réduit leur personnel en raison de l'augmentation du salaire minimum. Ainsi, malgré les conséquences importantes de la hausse du salaire minimum sur les salaires dans le secteur de la restauration et des bars, son effet est négligeable sur l'emploi.

En outre, la hausse des salaires minimums n'a pratiquement aucun effet sur le niveau de formation ou d'entraînement à la tâche, sur les avantages tels que la gratuité de la nourriture ou encore sur la qualité des avantages sociaux, comme le démontre le Tableau X. Ces résultats ne sont pas étonnants lorsque l'on sait que les employés payés au salaire minimum ont habituellement peu accès à ces avantages. Ils convergent avec ceux de Card et Krueger (1995) et Katz et Krueger (1992).

**Tableau X Ligne de conduite adoptée par les dirigeants d'établissement à la suite de la hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009**

	%				Total
	Baisse	Pas de changement	Hausse	Ne sais pas/ Pas	
Prix de vente	1,0	59,0	36,8	3,2	100,0
Rythme de travail, productivité ou effort au travail	1,6	85,6	8,1	4,7	100,0
Nombre de salariés	9,4	86,6	,8	3,2	100,0
Nombre d'heures de travail	17,1	78,5	,6	3,9	100,0
Niveau de formation ou d'entraînement à la tâche	2,8	86,7	3,7	6,7	100,0
Les avantages (réduction du prix ou gratuité) sur la nourriture, le transport, le logement	1,8	87,0	1,5	9,7	100,0
La qualité des avantages sociaux	1,6	91,7	1,8	4,9	100,0

## Conclusion

La rémunération au taux général du salaire minimum ou au taux du salaire minimum des employés au pourboire est une pratique généralisée dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. Au 1<sup>er</sup> juillet 2009, près de deux établissements sur trois, embauchant plus de cinq employés, rémunéraient au moins un salarié au taux des employés au pourboire de 8 \$ l'heure, alors que trois établissements sur quatre offraient à au moins un employé le taux général du salaire minimum de 9 \$ l'heure. Au total, il s'agit de près de 90 % des établissements qui payaient certains ou tous leurs employés à l'un des deux taux du salaire minimum. Et au sein de ces établissements, c'était près d'un employé sur deux qui recevait l'un de ces deux taux.

Quatre employés sur dix travaillant dans le secteur de la restauration et des bars ont déclaré des pourboires à leur employeur au cours de la période de paie couvrant le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Il s'agit essentiellement d'employés affectés au service à la clientèle, c'est-à-dire des serveurs, des préposés au bar, mais aussi des commis débarrasseurs, des hôtes, des maîtres d'hôtel, etc. Il faut rappeler que tous les pourboires doivent être déclarés à Revenu Québec, incluant ceux provenant d'un partage des pourboires. Le partage des pourboires est assez répandu dans les restaurants et les bars du Québec. On trouve cette pratique dans près de 30 % des établissements, et elle concerne très peu le personnel de cuisine.

En juillet 2009, la rémunération globale des employés de la restauration et des bars, qui comprend le salaire de base et les pourboires, équivalait en moyenne à 12,80 \$ l'heure. Pour les employés rémunérés au taux des employés au pourboire, la rémunération moyenne était plutôt de 14,65 \$, soit 14,5 % plus élevée que celle de l'ensemble des salariés du secteur. Les pourboires comptent pour environ la moitié de la rémunération, mais de grands écarts sont observés dans la distribution des montants des pourboires déclarés. En outre, 11 % des employés rémunérés 8 \$ l'heure ne disposaient pas de pourboires suffisants pour atteindre le taux général du salaire minimum. Le montant des pourboires est certes lié à l'expérience de l'employé, mais il dépend aussi du montant de la facture du repas, comme Maynard et Mupandawana (2009) l'avaient d'ailleurs observé.

La hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009 a eu un effet important sur les coûts de main-d'œuvre des établissements de la restauration et des bars, considérant la forte concentration d'employés rémunérés aux taux du salaire minimum (un sur deux) et l'effet d'entraînement auprès de 17,6 % des salariés inscrits sur le registre de salaire, rémunérés au-dessus du salaire minimum. Au total, la hausse du salaire minimum a touché plus de deux salariés sur trois et plus de 85 % des établissements du secteur. Elle vise tous les types de restaurants et différentes fonctions, même celles d'encadrement. Elle ne concerne donc pas uniquement les salaires légèrement supérieurs au salaire minimum, à l'encontre de ce que l'on observe dans d'autres études (Katz et Krueger, 1992; Card et Krueger, 1995; Neumark, Schweitzer et Wascher, 2004). L'effet direct et indirect de la hausse du salaire minimum est si important dans le secteur de la restauration et des bars au Québec qu'on peut se demander, à l'instar de Ledoux (1988), si celle-ci fait office de politique salariale, les employeurs bonifiant annuellement leurs échelles salariales en fonction de l'augmentation du salaire minimum.

Une majorité des dirigeants d'établissement sondés affirment que la hausse du salaire minimum du 1<sup>er</sup> mai 2009 a eu un effet négatif sur la situation financière de leur établissement. Toutefois, celle-ci n'a eu aucun effet négatif pour le quart des établissements. Plus du tiers ont déclaré avoir augmenté leur prix de vente afin de compenser la hausse des coûts de main-d'œuvre. L'augmentation du prix de vente est d'ailleurs la principale ligne de conduite des dirigeants d'établissement à la suite de la hausse du salaire minimum. Moins de 10 % d'entre eux ont affirmé avoir diminué leur nombre de salariés en raison de celle-ci, alors que 17 % ont réduit consécutivement les heures de travail.

La présente étude vient confirmer l'importance du salaire minimum dans le secteur de la restauration et les bars. Elle répond également à plusieurs questions sur la rémunération des employés qui y travaillent. Elle en soulève cependant d'autres sur le type d'établissement ou les employés qui devraient être assujettis au taux des employés au pourboire.

## Bibliographie

Aaronson, D., French, E., & MacDonald, J. (2008). The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure. *The Journal of Human Resources*, 3, 688-720.

Anderson, J.E., & Bodvarsson, O.B. (2005). Do higher tipped minimum wages boost server pay? *Applied Economics Letters*, 12, 391-393.

Azar, O.H. (2005). *Incentives and Service Quality in the Restaurant Industry: The Tipping-Service Puzzle* (MPRA Paper no. 4457). Negev: Ben-Gurion University [<http://mpra.ub.uni-muenchen.de/4457>].

Card, D., & Krueger, A.B. (1995). Employer Responses to the Minimum Wage: Evidence from the Fast-Food Industry. Dans *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton: Princeton University Press, 20-77.

Fortin, P. (2003). Employés à pourboire des restaurants à service rapide – Un règlement qui va trop loin. *Le Devoir*, Opinions, 31 mai et 1<sup>er</sup> juin.

Katz, L., & Krueger, A.B. (1992, octobre). The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 5-21.

Ledoux, D. (1988). *Enquête sur la rémunération autour du salaire minimum*. Québec : Commission des normes du travail.

Ledoux, D. (1995). *Enquête sur la rémunération au salaire minimum, 1995*. Québec : Commission des normes du travail et Bureau de la statistique du Québec.

Ledoux, D. (2010, automne). Histoire du salaire minimum au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

Lemos, S. (2006). Anticipated effects of the minimum wage on prices. *Applied Economics*, 38, 325-337.

Lemos, S. (2008). A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices. *Journal of Economic Surveys*, 22 (1), 187-212.

Maynard, L.J., & Mupandawana, M. (2009). Tipping behavior in Canadian restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 597-603.

Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2004, printemps). Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *Journal of Human Resources*, 39 (2), 425-450.

Parrett, M.B. (2003, septembre). *The Give and Take on Restaurant Tipping*. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor in Philosophy in Economics, Blacksburg, Virginie.

Powers, E.T. (2010, janvier). *The Impact of Minimum Wage Increases: Evidence from Fast-food Establishments in Illinois and Indiana* (National Poverty Center Working Paper Series n° 10-01). Urbana-Champaign : Université de l'Illinois.

Wicks-Lim, J. (2006). *Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws* (Working Paper Series n° 116). Amherst : University of Massachusetts, Political Economy Research Institute.

Wicks-Lim, J. (2008). Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws. Chapitre 11 dans R. Pollin, Brenner, M., Wicks-Lim, J., & S. Luce, *A Measure of Fairness: The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States*, New-York : ILR Press, Cornell University Press.