RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RÉVISION DES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM

12 mars 2002

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-38975-1

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS ..... **I**

CHOIX D'UN PROCESSUS DE RÉVISION DU SALAIRE MINIMUM V

TABLE DES MATIÈRES ..... **IX**

INTRODUCTION **1**

CHAPITRE I **3**

LA THÉORIE ÉCONOMIQUE ET LE SALAIRE MINIMUM **3**

1.1 L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI 3

1.2 LE LIEN ENTRE LE SALAIRE MINIMUM, LE SALAIRE HORAIRE MOYEN ET L'EMPLOI 11

1.3 L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR LA RÉPARTITION DES REVENUS ET LA RÉDUCTION DE LA PAUVRETÉ 12

CHAPITRE II **17**

ANALYSE DES MÉTHODES DE DÉTERMINATION **17**

DU SALAIRE MINIMUM **17**

2.1 REVUE DOCUMENTAIRE CONCERNANT LES MÉTHODES DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM DANS DIFFÉRENTS PAYS 17

CHAPITRE III **31**

PRÉSENTATION DU CADRE DE RÉFÉRENCE ET DES INDICATEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES PROPOSÉS PAR LE COMITÉ **31**

3.1 HISTORIQUE 31

3.2 MÉTHODOLOGIE 32

3.3 ÉVALUATION ET ANALYSE DES INDICATEURS SELON LES AXES 34

CHAPITRE IV **53**

PROPOSITION CONCERNANT UNE MÉTHODE DE RÉVISION DU SALAIRE MINIMUM AU QUÉBEC **53**

4.1 ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER LORS DU CHOIX D'UNE MÉTHODE DE RÉVISION DU SALAIRE MINIMUM 53

4.2 CHOIX D'UN PROCESSUS DE RÉVISION DU SALAIRE MINIMUM AU QUÉBEC 54

4.3 DÉMARCHE SUIVIE PAR LE COMITÉ ET ARGUMENTS JUSTIFIANT LA PROPOSITION RETENUE 55

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS **59**

BIBLIOGRAPHIE **63**

ANNEXES **67**

ANNEXE I **69**

COMPOSITION DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA RÉVISION DES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM **69**

ANNEXE II **71**

(Ministère des Finances) **71**

COMPARAISON DE L'ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM AU **72**

QUÉBEC, EN ONTARIO ET AUX ÉTATS-UNIS *72*

FÉVRIER 2002 72

ANNEXE III **89**

SYNTHÈSE DES ÉTUDES ÉCONOMÉTRIQUES RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DES FINANCES SUR LES ÉLASTICITÉS EMPLOI-SALAIRE **89**

IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI **90**

FÉVRIER 2002 90

REMERCIEMENTS À M. PIERRE FORTIN POUR SES CONSEILS SUR LES CHOIX DE LA SPÉCIFICATION DE LA RÉGRESSION. **97**

IMPACT DU RATIO **99**

SALAIRE MINIMUM/SALAIRE MOYEN SUR L'EMPLOI **99**

FÉVRIER 2002 99

Ministère des Finances Québec

Direction des politiques économiques **99**

ANNEXE IV **107**

ÉVALUATION DES INDICATEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES **107**

RETENUS PAR LE COMITÉ **107**

AXE III **119**

Indicateur : Élasticités emploi-salaire (revue documentaire, 1970-2000) **119**

INTRODUCTION

La formation du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum fait suite à une décision du Conseil des ministres adoptée le 11 octobre 2000. Celui-ci décidait de *« constituer un groupe de travail composé de représentants du ministère des Finances, du ministère de l'Industrie et du Commerce, du ministère du Travail et du ministère de la Solidarité sociale et de lui confier le soin d'élaborer un cadre de référence définissant les balises et contraintes devant guider les décisions relativement à l'évolution du salaire minimum au cours des prochaines années, ainsi que le processus devant mener à ces prises de décision, étant entendu que le groupe de travail devra également considérer les autres facteurs ayant un impact sur la compétitivité des entreprises »*. Les quatre ministères concernés ont délégué un ou plusieurs représentants sur ce comité dont la composition est présentée à l'annexe I. Les travaux ont débuté en mars 2001, sous la coordination du ministère du Travail. Le comité s'est depuis réuni en neuf occasions.

Le premier chapitre du rapport expose, de façon sommaire, la théorie économique du salaire minimum. Les différents concepts qu'on y retrouve ont guidé les travaux et les orientations prises par le comité. Le deuxième passe en revue plusieurs méthodes de révision du salaire minimum en vigueur dans différents pays. Le troisième définit le cadre de référence qui a été adopté par le comité et identifie les indicateurs socio-économiques qui ont été retenus afin d'évaluer la pertinence d'une révision du salaire minimum et ses impacts sur l'économie. Enfin, le dernier propose une méthode de révision du salaire minimum au Québec.

CHAPITRE I

LA THÉORIE ÉCONOMIQUE ET LE SALAIRE MINIMUM

Le débat économique suscité par l'implantation ou la révision du salaire minimum est surtout orienté vers deux pôles de discussion, soit les impacts d'une telle politique sur le niveau d'emploi et ses effets sur la répartition de la richesse. Ces sujets ont été abondamment étudiés par les spécialistes en économie du travail et ils ont fait l'objet de nombreuses publications. Différentes écoles de pensées sont apparues au fil des années et il est apparu utile pour les travaux du Comité interministériel sur le salaire minimum d'en présenter les principales caractéristiques. Nous aborderons également quelques études portant sur le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen et son impact sur l'emploi.

1.1 L'impact du salaire minimum sur l'emploi

La théorie économique aborde généralement l'impact du salaire minimum sur l'emploi en s'appuyant sur quatre modèles[1] : le modèle de concurrence « pure et parfaite » (ou modèle néoclassique), le modèle de concurrence imparfaite (ou modèle de monopsone), le modèle simulant un choc (auquel est apparenté le modèle d'efficience) et le modèle de demande verticale. De plus, plusieurs défenseurs du salaire minimum ont proposé une argumentation basée sur le pouvoir d'achat pour justifier une intervention réglementaire. Dans cette section, nous passerons en revue chacune de ces théories.

[1] Brown, Charles; Gilroy, Curtis; Kohen, Andrew; « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment »; *Journal of Economic Literature*, vol. XX, June 1982, p. 487 à 528 **et** Noe, Douglas A.; *The Minimum Wage in America, Will Current Legislation Really Help the Working Poor?*, Working Paper; Bradley University; April 28, 1997, p. 1 à 5 **et** Grenier, Gilles; Séguin, Marc; « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : une reconsidération des résultats empiriques », *L'Actualité économique*, vol. 67, n° 2, juin 1991, p. 123 à 143.

1.1.1 Le modèle de concurrence pure et parfaite (néoclassique)

Jusqu'au début des années 90, la presque totalité des évaluations des impacts du salaire minimum sur l'emploi était basée sur le modèle de concurrence « pure et parfaite » (le modèle néoclassique). La technique de calcul utilisée s'appuie principalement sur des estimations économétriques où sont calculées des élasticités emploi-salaire. Ces élasticités fournissent une évaluation du niveau de variation de l'emploi découlant d'une modification du salaire minimum. Ainsi, une élasticité de -0,03 signifie qu'une hausse de 1 % du salaire minimum se traduira par une diminution de l'emploi de 0,03 %.

Le modèle néoclassique propose une représentation du marché du travail basée sur la présence d'une multitude de « micromarchés » où se forment indépendamment une offre et une demande de travail. Ce modèle postule une situation de concurrence parfaite, où aucun des agents économiques n'exerce une influence importante sur les salaires d'équilibre. Chaque salarié est payé selon sa productivité marginale.[2] Tant que celle-ci est supérieure au coût du travail, il est dans l'intérêt de l'entreprise d'augmenter son niveau d'emploi. Plusieurs postulats doivent cependant être rencontrés pour que ce modèle puisse être appliqué :

- les entreprises (ou les syndicats) n'ont aucun pouvoir discrétionnaire pour fixer les salaires;
- les travailleurs sont parfaitement informés sur les salaires versés par les autres entreprises;
- les travailleurs sont parfaitement mobiles;
- à un niveau de productivité donné, tous les salariés disposant des mêmes compétences et occupant un même type d'emploi reçoivent le même salaire;
- le niveau des salaires n'exerce aucune influence sur la productivité des travailleurs et ceux-ci ne mettent pas en doute l'équité salariale;
- l'économie fonctionne au niveau du plein emploi et tous ceux qui souhaitent travailler le peuvent.

[2] Leftwich, Richard H.; *Le système des prix et la répartition des ressources*; Les éditions HRW ltée; Montréal; 1975; p. 27 à 30; **et** Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 9 à 11.

Dans une telle situation, un salaire minimum apparaît contraignant lorsqu'il est fixé à un niveau supérieur aux salaires d'équilibre les plus bas, soit ceux obtenus par les travailleurs les moins qualifiés. Selon la théorie néoclassique, il constitue alors un facteur de rigidité du marché du travail et conduit généralement à un sous-emploi de la main-d'œuvre peu qualifiée ou peu expérimentée.[3]

De nombreuses études ont été réalisées concernant l'impact des salaires sur la demande de travail. Certaines d'entre elles évaluent plus spécifiquement les effets d'une variation du salaire minimum sur l'emploi. Quelques spécialistes en économie du travail ont effectué des bilans de ces études. En ce qui concerne la période comprise entre 1970 et 1981, le *Journal of Economic Literature*[4] a publié en 1982 un article écrit par Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen faisant état des principales études réalisées aux États-Unis en ce domaine. Un autre bilan plus récent a été réalisé par Daniel S. Hamermesh, un économiste américain qui a présenté le résultat de ses recherches dans un volume publié en 1993 sous le titre *Labor Demand*.[5] On y répertorie les principales études économétriques concernant l'interaction entre la demande de travail et le salaire minimum. La période couverte s'étend entre 1985 et 1991 pour les études portant sur les États-Unis et entre 1980 et 1991 pour ce qui est des autres pays. Par ailleurs, une revue documentaire effectuée au Département des relations industrielles de l'Université Laval en 1986[6] a permis d'ajouter quelques études canadiennes à cette liste.

Le bilan des dix dernières années a été complété en utilisant plusieurs sources d'information. Tout d'abord, une étude publiée en France en 1999[7] fait état de quelques travaux d'importance. Des recherches effectuées sur différents sites *Internet* ont également fourni des résultats intéressants. Enfin, les articles répertoriés dans le *Journal of Economic Literature* depuis 1990 ont été

---

3 Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; *Le SMIC, salaire minimum de croissance*; Paris; 1999; p. 91; **et** Hamermesh, Daniel; *Labor Demand*; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 182 à 195.

4 Brown, Charles; Gilroy, Curtis; Kohen, Andrew; « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment »; *Journal of Economic Literature*; vol. XX, June 1982; p. 487 à 528.

5 Hamermesh, Daniel; *Labor Demand*; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 188.

6 Mercier, Jacques; *Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec*; Département des relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

7 Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; *Le SMIC, salaire minimum de croissance*; Paris; 1999; p. 79 à 105.

examinés afin de dégager ceux susceptibles de fournir des élasticités emploi-salaire. Les principaux résultats de ces travaux sont présentés en annexe IV-J.

Les études basées sur le modèle de concurrence pure et parfaite (modèle néoclassique) indiquent que ce sont les jeunes de moins de 24 ans qui sont les plus affectés par les diminutions d'emplois susceptibles de survenir lorsque le salaire minimum augmente. Plusieurs des élasticités calculées par ces modèles varient entre -0,1 et -0,3, ce qui signifie qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum réel générera une diminution de l'emploi chez les jeunes variant entre 1 et 3 %. Une majorité d'économistes utilisant le modèle néoclassique considère cette plage comme étant la plus représentative du niveau de sensibilité emploi-salaire chez les individus âgés entre 16 et 19 ans.[8] La plupart de ces articles indiquent également que l'emploi des adultes est peu ou pas du tout affecté par une hausse du salaire minimum (élasticité entre 0 et -0,1).

La pertinence du modèle néoclassique a été particulièrement remise en cause au cours des quinze dernières années. En effet, plusieurs études empiriques réalisées aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs en Europe ont permis d'observer « ex-post » des résultats très différents de ceux que prévoyait le modèle néoclassique.[9] La principale raison à cette incapacité de prévoir correctement les effets associés à l'application d'un salaire minimum global ou sectoriel provient des hypothèses simplificatrices qui sont à la base du modèle. En effet, celui-ci néglige, entre autres, l'asymétrie du pouvoir de négociation qui caractérise souvent les relations du travail entre salariés et employeurs.

Cette distorsion du marché se répercute surtout chez les travailleurs non-organisés, c'est-à-dire ceux qui ne disposent d'aucune association pour les représenter lorsqu'ils négocient leurs conditions de travail. Elle affecte également les travailleurs peu ou non qualifiés qui n'ont qu'un

---

8 Voir, entre autres, Hamermesh, Daniel; *Labor Demand*; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 187; **et** Benjamin, Dwayne; Gunderson, Morley; Riddell, W. Craig; *Labor Market Economics*; McGraw-Hill Ryerson; Toronto; 1998; p. 254; **et** Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan Margolis, David; Teulings, Coen; « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe »; *Economic Policy*; vol. 23; 1996; p. 320.

9 Parmi ces ouvrages, mentionnons ceux de Card, David; Krueger, Alan B.; « Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », *American Economic Review*, vol. 84, n°. 4, September 1994, p. 772 à 793 **et** Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan; Margolis, David; Teulings, Coen; « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe »; *Economic Policy*; vol. 23; 1996; p. 320.

pouvoir de négociation limité, particulièrement lorsque le taux de chômage est élevé. Ces salariés subissent alors, dans une certaine mesure, le pouvoir discrétionnaire des employeurs dans la détermination de leurs conditions de travail. Le modèle néoclassique ne convient donc pas à une telle situation. Dans les faits, très peu d'industries opèrent selon ce modèle. Le fonctionnement du marché du travail traduit davantage une réalité qui se situe entre la concurrence parfaite et le monopsone[10].

1.1.2 Le modèle de concurrence imparfaite (monopsone)

L'utilisation du modèle de monopsone pour expliquer les impacts du salaire minimum sur le marché du travail a connu un regain de popularité au début des années quatre-vingt-dix. Les résultats obtenus selon ce modèle sont très différents de ceux découlant du modèle néoclassique. En effet, les analyses statistiques et les modèles économétriques qui ont été recensés lors de notre revue documentaire rejettent tous l'hypothèse d'une élasticité négative.[11] Que ce soit aux États-Unis, au Royaume-Uni ou ailleurs en Europe, les évaluations réalisées selon le modèle de concurrence imparfaite mènent à la conclusion que les augmentations du salaire minimum (sectoriel ou global, selon le cas) ne nuisent pas à l'emploi lorsque certaines conditions sont respectées. En effet, le salaire minimum ne doit pas être exagéré et il doit être fixé de façon à corriger les imperfections du marché causées en bonne partie par l'asymétrie du pouvoir de négociation.[12]

La revue documentaire a identifié six études qui utilisent le modèle de concurrence « imparfaite »; elles ont toutes été réalisées au cours des dix dernières années. Parmi celles-ci, les différents travaux des économistes américains David Card, Alan B. Krueger et Lawrence F. Katz

[10] Le monopsone représente un cas extrême de concurrence imparfaite, où un seul employeur (ou un groupe d'employeurs agissant comme un cartel) contrôle la demande de travail et détermine les salaires.

[11] La plupart des études s'appuyant sur le modèle de concurrence « imparfaite » sont basées sur des analyses statistiques comportant des tests d'hypothèses visant à rejeter (ou non) l'hypothèse d'une relation négative entre l'emploi et une hausse du salaire minimum.

[12] Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 13.

s'appuient sur des analyses statistiques menées dans le secteur de la restauration rapide au New Jersey et au Texas, ainsi que sur une étude portant sur l'ensemble des salariés en Californie. Dans chacun de ces trois cas, les hausses du salaire minimum n'auraient eu aucun effet négatif sur l'emploi.[13]

Une autre étude, réalisée en 1994 par Richard Dickens, Stephen Machin et Alan Manning, s'avère également intéressante, puisqu'elle porte sur l'impact des salaires minimums sectoriels fixés par les « Wages Councils » au Royaume-Uni entre 1909 et 1993.[14] Ces organismes avaient pour fonction principale d'établir plusieurs salaires minimums devant s'appliquer dans différents secteurs industriels. Leur nombre a culminé à 60 au début des années 60, pour redescendre à 26 en 1992. Le principal argument invoqué par le gouvernement britannique pour justifier l'abolition de ce régime, en 1993, était basé sur l'effet nuisible qu'il exerçait sur l'emploi.

Les résultats obtenus par ces trois chercheurs vont cependant à l'encontre de cette évaluation. Ils indiquent que les salaires minimums fixés par dix-huit « Wages Councils » entre 1978 et 1990 n'ont eu aucun impact négatif sur l'emploi. Au contraire, ils auraient même contribué à augmenter le nombre d'emplois. Leurs effets se seraient fait sentir davantage chez les bas salariés, alors qu'ils n'auraient eu aucun effet significatif sur les autres strates salariales. La technique d'estimation utilisée dans cette étude se rapproche des méthodes économétriques conventionnelles, mais la structure du modèle est spécifiée pour tenir compte des imperfections du marché (« labor market with frictions »).

L'instauration de plusieurs salaires minimums sectoriels au moyen des « Wages Councils » comporte une certaine similitude avec les objectifs de la *Loi sur les décrets de convention collective* qui est actuellement en application au Québec. L'étude menée par ces trois chercheurs

---

[13] Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; « The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, n°. 1; October 1992; p. 6 à 21; **et** Card, David; Krueger, Alan B.; « Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania »; *American Economic Review*, vol. 84, n°. 4; September 1994; p. 772 à 793 **et** Card, David; « Do Minimum Wages Reduce Employment ? A Case Study of California, 1987-1989 »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, n°. 1; october 1992; p. 38 à 54.

[14] Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; *The Effects of Minimum Wages on Employment : Theory and Evidence from the UK*; Working Paper n°. 4742; National Bureau of Economic Research; Cambridge; May 1994; 47 p.

démontre que, lorsque les modalités qui régissent la détermination de conditions de travail sectorielles sont adéquates, il peut même en résulter un effet positif sur l'emploi. De tels mécanismes permettent de corriger les imperfections de marchés et favorisent un retour vers une situation qui se rapproche davantage de la concurrence « pure et parfaite ». Deux autres études utilisant le modèle de monopsone contiennent des conclusions similaires.[15]

1.1.3 Le modèle simulant un choc et le modèle d'efficience

Le modèle simulant un choc (« *Shock Model* ») s'appuie sur une représentation traditionnelle du marché du travail. Ainsi, lorsque survient une hausse des salaires, les quantités de travail demandées par les employeurs diminuent, alors que celles offertes par les salariés augmentent. Selon le modèle simulant un choc, cette hausse des salaires inciterait, à moyen terme, les employeurs à accroître leur productivité de façon importante afin de réduire leurs coûts. Ces gains de productivité auraient pour effet d'augmenter la demande de travail à tous les niveaux de salaire (soit un déplacement de la courbe de travail vers la droite) et d'annuler les pertes d'emplois découlant de l'augmentation initiale des salaires. Les emplois additionnels pourraient même excéder les emplois perdus.[16] La principale critique formulée à l'égard de cette théorie est qu'il est peu probable qu'un tel effet sur l'emploi se répète plusieurs fois, surtout lorsque les augmentations du salaire minimum sont relativement fréquentes.

La théorie du salaire d'efficience comporte des similitudes avec celle présentée ci-dessus. En effet, cette dernière repose sur le postulat qu'il pourrait être avantageux pour certains employeurs de payer un salaire supérieur à celui du marché. Une rémunération plus élevée inciterait les travailleurs à être plus productifs, à changer moins souvent d'employeur, à attirer dans une entreprise des individus mieux formés et à favoriser une structure salariale interne plus équitable. Il en résulterait des gains de productivité qui permettraient à l'entreprise de créer davantage

[15] Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan; Margolis, David; Teulings, Coen; « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe »; *Economic Policy*; vol. 23; 1996; p. 317 à 372 **et** Bernstein, Jared; Schmitt, John; *The Impact of the Minimum Wage*; Briefing Paper; Economic Policy Institute; Washington; juin 2000; 24 p.

[16] Noe, Douglas A.; *The Minimum Wage in America, Will Current Legislation Really Help the Working Poor*; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; p. 1 à 5.

d'emplois.[17] Bien que cette théorie s'applique généralement à des entreprises où la rémunération est élevée, certains auteurs ont suggéré qu'elle puisse aussi donner les mêmes résultats lorsque les salaires sont plus faibles.

1.1.4 Le modèle de demande verticale

Ce modèle s'applique plus particulièrement au cas d'un marché oligopolistique où la demande de travail est parfaitement inélastique à certains niveaux de salaires. Une telle situation peut survenir lorsque chacune des entreprises sur ce marché considère que ses compétiteurs ne réagiront pas à une hausse du prix des produits initiée par l'une d'entre elles, mais qu'ils s'ajusteront à une baisse de prix. Il en résulte une courbe de demande de travail partiellement verticale. Dans ces circonstances, une augmentation du salaire minimum n'a donc aucun effet sur l'emploi. Cette situation peut perdurer tant qu'il n'y a pas collusion entre les entreprises pour augmenter les prix des produits, ce qui aurait pour effet de réduire les ventes et les besoins en main-d'œuvre.[18]

1.1.5 L'impact d'une hausse du salaire minimum sur le pouvoir d'achat et l'emploi

Plusieurs partisans d'une hausse du salaire minimum font valoir que celle-ci peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, en raison de ses impacts sur le pouvoir d'achat des salariés. Selon cette théorie, il en résulte une redistribution des revenus en faveur des bas salariés dont la propension à dépenser est plus élevée que celle des travailleurs à revenu supérieur. La demande de biens et services pourrait alors s'accroître suffisamment pour compenser les pertes d'emplois susceptibles de survenir lors d'une hausse du salaire minimum. Dans certains cas, il pourrait même y avoir une création nette d'emplois.[19]

---

[17] Akerlof, George A.; Yellen, Janet L.; *Efficiency Wage Models of Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge, England, 1986, p. 115 à 134.

[18] Noe, Douglas A.; *The Minimum Wage in America, Will Current Legislation Really Help the Working Poor?*; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; p. 1 à 5.

[19] Grenier, Gilles; Séguin, Marc; « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : une reconsidération des résultats empiriques », *L'Actualité économique*, vol. 27, no 2, juin 1991, p. 127.

1.2 Le lien entre le salaire minimum, le salaire horaire moyen et l'emploi

Plusieurs des études économiques qui ont été consultées font état du lien qui existe entre le ratio du « salaire minimum sur le salaire horaire moyen » et l'impact d'une variation du salaire minimum sur le nombre d'emplois. Dans un document publié en juin 1998, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mentionnait que « ni la théorie économique ni les études économiques ne permettent de dire de façon définitive quel est précisément l'effet sur l'emploi d'un salaire minimum dans une certaine fourchette par rapport au salaire horaire moyen. Cependant, on est généralement d'accord pour dire que, s'il est élevé *(par rapport au salaire horaire moyen)*, un salaire minimum légal réduit l'emploi ».[20] Les économistes américains David Card et Alan B. Kruger en arrivent également à une conclusion qui peut être interprétée dans le même sens. En effet, ceux-ci sont d'avis qu'une augmentation du salaire minimum n'a pas d'effets négatifs sur l'emploi lorsque celui-ci est fixé à un niveau modéré (« moderate levels ») par rapport au salaire moyen.[21]

Au Québec, l'économiste Pierre Fortin de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) a produit en 1997 un portrait de l'état des connaissances concernant l'impact du salaire minimum sur l'emploi.[22] À son avis, l'étude la plus révélatrice portant sur la situation au Québec et au Canada a été publiée en 1991 par Gilles Grenier et Marc Séguin, qui étaient respectivement professeur à l'Université d'Ottawa et fonctionnaire au ministère des Finances à Ottawa.[23] Ils ont comparé les effets des variations du salaire minimum sur l'emploi dans cinq régions canadiennes, pour deux périodes distinctes, soit de 1956 à 1975 et de 1976 à 1988. Grenier et Séguin en arrivent à la conclusion que l'effet du salaire minimum sur l'emploi est néfaste dans la première des deux périodes, mais statistiquement négligeable dans la deuxième période. Ce constat est le même pour toutes les régions retenues dans leur analyse. Il s'expliquerait par le fait que le ratio entre le

---

[20] Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); *Perspective de l'emploi, juin 1998*; Paris; 1998; p. 63.

[21] Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 393.

[22] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages.

[23] Grenier, Gilles; Séguin, Marc; « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : Une reconsidération des résultats empiriques »; *L'Actuatité économique*, vol. 67, n° 2; juin 1991; p. 123 à 143.

salaire minimum et le salaire moyen variait entre 50 et 60 % entre 1965 et 1975, alors qu'il se situait plutôt entre 40 et 45 % entre 1981 et 1988.

L'interprétation de ces résultats, ainsi que de ceux obtenus par d'autres chercheurs, a amené M. Pierre Fortin à conclure que :

> « L'état actuel des connaissances concernant l'incidence du salaire minimum sur l'emploi en Amérique du Nord, et au Québec en particulier, conduit à la conclusion qu'un salaire minimum supérieur à 50 % du salaire moyen est nuisible à l'emploi des petits salariés et qu'un salaire minimum inférieur à 45 % ne comporte, au contraire, pas beaucoup de risque pour ce groupe de travailleurs. Entre ces bornes, la zone de 45 % à 50 % amènerait un danger croissant pour l'emploi. »[24]

1.3 L'impact du salaire minimum sur la répartition des revenus et la réduction de la pauvreté

Les opinions des économistes diffèrent quant à l'ampleur de l'impact que peut exercer le salaire minimum sur la réduction de la pauvreté. Il existe cependant un certain consensus à l'effet que le salaire minimum peut contribuer à accroître les revenus des bas salariés et favoriser, dans une certaine mesure, une redistribution de la richesse. Au cours des dix dernières années, les travaux réalisés par Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux sont ceux qui semblent avoir fait progresser le plus les connaissances en ce domaine.[25] Leurs résultats sont cités par la plupart des chercheurs qui se sont intéressés aux effets de redistribution du salaire minimum.

---

[24] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, p. 9.

[25] Ces deux chercheurs ont produit, entre autres, trois études portant sur les impacts qu'ont pu avoir certains changements institutionnels sur le marché du travail (dont le salaire minimum) au cours des vingt-cinq dernières années :

- DiNardo, J.; Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992 : A Semiparametric Approach »; *Econometrica*; vol. 64, n°. 5; septembre 1996, p. 1001 à 1044.
- Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Institutionnal Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage?»; *Journal of Economic Perspectives*; vol. 11, n°. 2; printemps 1997; p. 75 à 96.
- Fortin, N. M.; Lemieux, T.; *Income Redistribution in Canada : Minimum Wages versus Other Policy Instruments*; document initialement préparé pour la Conférence sur l'adaptation des politiques publiques à un marché du travail en transition (Institut de recherche sur les politiques publiques); Montréal, avril 1997.

Ainsi, dans une étude publiée en 1996 dans la revue Econometrica, DiNardo, Fortin et Lemieux concluent que le déclin de la valeur réelle du salaire minimum aux États-Unis entre 1979 et 1988 expliquent 25 % de l'accroissement des inégalités salariales chez les hommes, comparativement à 30 % chez les femmes.[26] Les autres facteurs analysés par les auteurs sont la syndicalisation, l'offre et la demande de travailleurs et les qualifications individuelles. Le salaire minimum occupe le premier rang en importance parmi les facteurs expliquant l'accroissement des inégalités salariales, autant chez les hommes que chez les femmes. Les résultats de cette étude permettent également de constater que l'accroissement des inégalités provient principalement de la partie de la courbe de distribution où les revenus sont peu élevés (« low end of the distribution »).

Une autre étude publiée par Fortin et Lemieux au printemps 1997 dans le Journal of Economic Perspectives en arrive à des conclusions similaires, même si la méthode d'évaluation utilisée lors de cette analyse est différente de celle employée dans l'étude réalisée en 1996. De plus, l'analyse inclut une variable visant à déterminer les impacts de la déréglementation survenue dans plusieurs secteurs économiques aux États-Unis pendant les années 80. Alors que la déréglementation semble avoir eu un impact négligeable sur l'accroissement des inégalités de revenus, il n'en est pas de même pour l'érosion de la valeur du salaire minimum. Elle expliquerait 25 % de la détérioration chez les hommes, comparativement à 32 % chez les femmes. Ces résultats sont confirmés par d'autres études effectuées aux États-Unis. Ainsi, Card et Kruger publiaient en 1995 des résultats relativement similaires.[27] Ils en arrivent à la conclusion qu'entre 20 et 30 % de l'augmentation des écarts salariaux survenus pendant les années 80 sont attribuables à la diminution du salaire minimum en valeur réelle. Une autre recherche produite par l'Economic Policy Institute en 1996 présente des conclusions allant dans le même sens.[28]

---

[26] Ces inégalités sont mesurées en comparant les changements survenus dans la distribution des salaires entre deux périodes.

[27] Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 288. Cette référence est citée dans Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Institutionnal Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage? »; *Journal of Economic Perspectives*; vol. 11, no. 2; printemps 1997; p. 88.

[28] Mishel, Lawrence; Bernstein, Jared; Schmitt, John; *The State of working America, 1996-1997* ; Armonk, New York; Economic Policy Institute,; 1996. Cette référence est citée dans Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Institutionnal Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage? »; *Journal of Economic Perspectives*; vol. 11, no. 2; printemps 1997; p. 88.

Par ailleurs, MM Fortin et Lemieux ont également évalué l'efficacité du salaire minimum parmi les principaux programmes de redistribution des revenus en vigueur au Canada. Dans une étude réalisée en 1997[29], ils ont démontré que les travailleurs au salaire minimum[30] sont majoritairement concentrés parmi les familles à faibles revenus. Ce constat s'applique également aux jeunes demeurant chez leurs parents.

Pour en arriver à ce résultat, ils ont utilisé les données de l'enquête de Statistique Canada sur la dynamique du travail et du revenu. Les familles visées par cette enquête ont tout d'abord été réparties en dix groupes égaux (dix déciles), en fonction de leurs besoins et des revenus dont elles disposaient. Par la suite, MM Fortin et Lemieux ont identifié les travailleurs au salaire minimum dans chacune de ces familles. Ainsi, en 1993, 67,3 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum se retrouvaient parmi le «50 % » des familles disposant des revenus les plus faibles (compte tenu de leurs besoins).

Dans le cadre de cette même étude, ces deux chercheurs se sont également intéressés à l'efficacité du salaire minimum comme instrument de lutte à la pauvreté. Il a été comparé aux prestations d'aide sociale, aux crédits d'impôts et au régime d'assurance-emploi. Différentes conclusions découlent de leurs travaux. Tout d'abord, le salaire minimum apparaît comme un outil d'intervention aussi progressif que l'ensemble des programmes de transferts gouvernementaux. En effet, 72 % des sommes versées en vertu de ces trois programmes de transferts se retrouvent parmi le «50 % » des familles disposant des revenus les plus faibles, comparativement à 67,3 % pour ce qui est du salaire minimum. Les prestations d'aide sociale et les crédits d'impôts sont cependant des instruments de redistribution plus ciblés, qui profitent davantage aux familles à faible revenu. À l'inverse, les prestations d'assurance-chômage sont beaucoup moins ciblées.

Bien que le salaire minimum constitue un moyen relativement efficace pour lutter contre l'appauvrissement des travailleurs à faible revenu, son impact sur le niveau global de pauvreté s'avère plutôt faible. Selon Fortin et Lemieux, l'ensemble des salaires versés aux travailleurs

---

[29] Fortin, N. M.; Lemieux, T.; *Income Redistribution in Canada : Minimum Wages versus Other Policy Instruments*; document initialement préparé pour la Conférence sur l'adaptation des politiques publiques à un marché du travail en transition (Institut de recherche sur les politiques publiques); Montréal, avril 1997.

[30] Dans leur étude, Fortin et Lemieux définissent un travailleur au salaire minimum comme celui qui dispose d'un revenu horaire se situant à moins de 25 ¢ du salaire minimum de la province où il travaille.

rémunérés au salaire minimum représentait seulement le tiers des paiements d'aide sociale et environ 20 % des prestations d'assurance-chômage. C'est ce qui explique en bonne partie la faiblesse de l'impact du salaire minimum sur le niveau de pauvreté. Il ne s'adresse qu'aux individus possédant un emploi. Au cours des prochaines années, les auteurs estiment toutefois que l'importance du salaire minimum comme mesure de redistribution devrait augmenter, en raison de la diminution relative des budgets octroyés aux programmes de transferts.

Plusieurs autres études en arrivent aussi à la conclusion que le salaire minimum peut constituer un moyen relativement efficace pour favoriser une redistribution des revenus entre les travailleurs, mais qu'il doit cependant être utilisé conjointement avec d'autres programmes. Ainsi, une étude publiée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 1998 mentionne qu'un programme de prestations destinées à compléter les revenus des travailleurs au salaire minimum peut inciter les individus à entrer sur le marché du travail. Mais à l'instar de Fortin et Lemieux, les auteurs indiquent que de telles mesures ne peuvent être très efficaces pour lutter contre la pauvreté, puisqu'elles ne visent que les individus disposant d'un emploi.[31]

Cette publication de l'OCDE passe également en revue quelques études qui ont été réalisées aux États-Unis et au Royaume-Uni. Ainsi, un document produit par Bluestone et Ghilarducci en 1996 en vient à la conclusion qu'il existe d'importants effets complémentaires entre le salaire minimum et le programme de crédits d'impôts en vigueur aux États-Unis (le «Earned Income Tax Credit (EITC) »). Burkhauser *et al.* (1997) mentionnent cependant que le EITC est plus efficace que le salaire minimum pour réduire la pauvreté des ménages. Au Royaume-Uni, une étude effectuée par Sutherland en 1997 conclut qu'il y a place pour des complémentarités, particulièrement dans une stratégie de lutte à la pauvreté. En conclusion, le document de l'OCDE privilégie une approche équilibrée qui ferait en sorte de fixer le niveau du salaire minimum de façon à ne pas nuire à l'emploi, tout en permettant de réduire la pauvreté chez les familles où les individus occupent un emploi peu rémunéré. Selon l'OCDE, « le salaire minimum est aussi une mesure que l'on peut associer judicieusement à d'autres pour mieux lutter contre les inégalités sociales qui vont s'accentuant »[32].

[31] Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); *Perspective de l'emploi, juin 1998*; Paris; 1998; p. 54.
[32] Idem 26, p.64.

Dans le volume « Myth and Measurement » publié en 1995, Card et Kruger analysent également les effets du salaire minimum sur la lutte à la pauvreté.[33] À l'instar de Gramlich[34] qui a ouvert en 1976 le débat empirique sur les effets de redistribution du salaire minimum, ils constatent eux aussi qu'une hausse modérée du salaire minimum a des effets bénéfiques sur les revenus des bas salariés et la distribution des revenus en général. Ils notent cependant que les effets sont plutôt faibles sur la pauvreté, puisque seulement le tiers des pauvres aux États-Unis ont un emploi.

[33] Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p.276 à 309.

[34] Gramlich, Edward; « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes »; In Brookings Papers on *Economic Activity*, édité par Arthur M. Okun et Georges L. Perry, vol. 2; Washington D.C.; 1976.

CHAPITRE II

ANALYSE DES MÉTHODES DE DÉTERMINATION DU SALAIRE MINIMUM

2.1 Revue documentaire concernant les méthodes de détermination du salaire minimum dans différents pays

Cette section passe en revue les méthodes de révision du salaire minimum en vigueur dans plusieurs pays ou provinces disposant d'une législation en ce domaine. L'objectif de cet exercice est d'inventorier les procédures décisionnelles utilisées dans chacune de ces régions afin de modifier le taux du salaire minimum. L'analyse portera sur neuf pays et trois provinces canadiennes.

États-Unis

La détermination du salaire minimum aux États-Unis est définie dans *« The Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. chap. 8, sec. 201 ss.* ». Le paragraphe 4(d) de la loi prévoit que le Secrétaire au travail doit produire, en janvier de chaque année, un rapport portant sur les activités de l'année précédente. Ce rapport est présenté au Sénat et il doit contenir des recommandations sur les actions à prendre au cours des prochaines années concernant, entre autres, le salaire minimum. On y mentionne de façon spécifique certains éléments qui doivent être analysés lors de cette évaluation. Ainsi, le Secrétaire au travail doit prendre en considération tout changement survenu dans le coût de la vie, la productivité et le niveau des salaires dans le secteur manufacturier. [35] Il doit également évaluer la capacité des entreprises à absorber les

[35] Le texte original se lit comme suit : *« Such report shall contain an evaluation and appraisal by the secretary of the minimum wages and overtime coverage established by this Act, together with his recommandations to the Congress. In making such evaluation and appraisal, the Secretary shall take into consideration any changes which may have occurred in the cost of living and in productivity and the level of wages in manufacturing, the ability of employers to absorb wage increases, and such other factors as he may deem pertinent ».*

augmentations salariales. Cette loi a été modifiée en 1995 par l'adoption d'une autre loi (« *The Federal reports Elimination and Sunset Act » of 1995*) afin de rendre ce rapport bi-annuel entre 1996 et 1999 et d'abolir l'obligation de le déposer devant le Congrès à compter de l'an 2000.

Dans son rapport de juin 1998, le Secrétaire d'État au travail a analysé les quatre thèmes spécifiés dans la loi.[36] Plusieurs indicateurs ont été mis à contribution, soit différents indices de prix, une mesure de la pauvreté (« poverty thresholds by family size »), le salaire industriel moyen ainsi que la productivité et les profits des entreprises. Un accent particulier a été accordé au volet concernant la lutte contre la pauvreté, puisque c'était l'un des objectifs initiaux de la loi en 1938.[37]

Toute modification du salaire minimum doit être approuvée par un vote du Congrès et le président des États-Unis doit signer la loi autorisant ce changement.[38] S'il ne dispose pas d'une majorité au Sénat, les modifications proposées peuvent donc être rejetées. Depuis 1938, 26 révisions ont été votées.

France

La première législation de portée générale concernant le salaire minimum a été votée en 1950. Le *salaire national minimum interprofessionnel garanti (SMIG)* fut alors instauré et il a prévalu jusqu'en 1970. Auparavant, seulement certaines catégories d'emplois ou certains secteurs spécifiques étaient visés par un salaire minimum.

Le SMIG fut cependant remplacé, en janvier 1970, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). La principale modification apportée par la loi définissant ce nouveau régime concerne les objectifs assignés au salaire minimum et les modalités de révision. Les dispositions

[36] *Minimum Wage and Overtime Hours Under the Fair Labor Standards Act, 1998 Report to the Congress*, U.S. Department of Labor, Washington, june 1998.
[37] *Fair Labor Standards Act of 1938,* section 2 et Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; *Le SMIC, salaire minimum de croissance;* Paris, 1999, p.197.
[38] *Minimum Wage and Overtime Hours Under the Fair Labor Standards Act, 1998 Report to the Congress*, U.S. Department of Labor, Washington, june 1998, p. 61.

relatives au SMIC sont actuellement regroupées à l'intérieur du *Code du travail*.[39] L'article L. 141-2 stipule que « *le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.* »

Les règles d'évolution du SMIC sont régies par quatre dispositions principales :

- L'article L. 141-3 du *Code du travail* définit le principe de l'indexation du salaire minimum et les modalités d'application :

  « La garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par décret en conseil des ministres après avis de la commission nationale de la négociation collective.

  Lorsque cet indice atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 p. 100 par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »

- L'article L. 141-4 prévoit une participation des travailleurs payés au salaire minimum à l'enrichissement collectif :

  « Afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une participation au développement économique de la nation, le salaire minimum de croissance est fixé, indépendamment de l'application de l'article L. 141-3, chaque année avec effet du 1er juillet, dans les conditions ci-après :

  La commission nationale de la négociation collective reçoit en temps utile, du gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales.

  Elle délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et celle de la ou des minorités.

[39] *Code du travail*, de France, site internet de Legifrance, www.legifrance.gouv.fr/html/frame_codes1.htm.

Le Gouvernement ayant pris connaissance de ces documents fixe par décret en conseil des ministres le nouveau taux du salaire minimum de croissance. »

- Les articles L. 141-5 et L. 141-6 viennent préciser la relation entre le salaire minimum et l'évolution des conditions économiques générales :

« En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. L'indice de référence peut être modifié par décret en conseil des ministres après avis de la commission nationale de la négociation collective. »(art. L. 141-5)

« Les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. À cette fin, une procédure d'examen et une programmation seront élaborées et mises en oeuvre dans le cadre du plan pluri-annuel de développement économique et social » (art. L. 141-6)

La méthode de révision du salaire minimum préconisée par le gouvernement français comporte donc un volet basé sur une méthode d'ajustement automatique et un volet en partie discrétionnaire qui nécessite une intervention gouvernementale. Le premier repose sur l'indice des prix à la consommation, alors que le second visant une revalorisation du salaire minimum pour assurer la participation à l'enrichissement collectif s'appuie sur une décision gouvernementale. Il requiert un décret du Conseil des ministres, basé sur un avis de la Commission nationale de la négociation collective. La liberté décisionnelle dont dispose le législateur est toutefois balisée par la disposition L. 141-5 du *Code du travail*.

Récemment, la durée légale de la semaine de travail en France est passée de 39 heures à 35 heures. Le gouvernement français s'est cependant engagé à maintenir le pouvoir d'achat des salariés payés au salaire minimum. Un « complément différentiel de salaire » sera offert à ces salariés. Par ailleurs, la France dispose également d'un système de négociation collective par « branches » d'activités qui établit des salaires minimums sectoriels applicables à une industrie. Cette structure salariale repose sur une négociation entre employeurs et travailleurs, sans intervention gouvernementale directe. La négociation collective par branches comporte certaines

similarités avec le régime des décrets de convention collective qui prévaut actuellement au Québec dans quelques industries.[40]

Royaume-Uni

Entre 1909 et 1993, la détermination du salaire minimum au Royaume-Uni reposait sur le système des «Wages Councils » qui étaient mandatés pour établir des salaires minimums dans différentes industries. Ces organismes furent abolis en 1993, ce qui eut pour conséquence de mettre fin à toute politique de salaire minimum dans ce pays. Ce n'est qu'en juillet 1997 que le gouvernement décida de créer la «*Low Pay Commission* » et de lui confier le mandat de faire des recommandations sur la définition d'un nouveau régime de salaire minimum et sur la fixation de son niveau initial.

La loi concernant le salaire minimum (*National Minimum Wage Act, 1998 (c. 39)*) fut adoptée en juillet 1998. Elle identifie, entre autres, les salariés pouvant bénéficier du salaire minimum et spécifie les méthodes de révision. Ainsi, le Secrétaire d'État peut, par règlement, statuer sur le niveau du salaire minimum.[41] Il peut également référer en tout temps à la « Low Pay Commission » toute problématique relevant de la loi sur le salaire minimum. La Commission doit alors déposer un rapport au Secrétaire d'État qui peut (ou non) retenir les recommandations proposées.[42]

Cette méthode de détermination du salaire minimum repose sur une méthode discrétionnaire où le gouvernement peut en tout temps le modifier, en promulguant une réglementation. Elle s'apparente à celle actuellement en vigueur au Québec. La «Low Pay Commission » n'exerce qu'un rôle consultatif. Elle a déposé jusqu'à maintenant trois rapports, soit en juin 1998, en février 2000 et en mars 2001. Ces rapports contiennent des analyses économiques détaillées, ainsi

[40] *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c. D-2, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel.

[41] *The National Minimum Wage Act*, 1998 (c. 39), art. 2, disponible sur le site internet www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/80039--a.htm#1. Cet article se lit comme suit : « The Secretary of State may by regulations make provision for determining what is the hourly rate at which a person is to be regarded for the purposes of this Act as remunerated by his employer in respect of his work in any pay reference period.»

[42] *The National Minimum Wage Act*, 1998 (c. 39), art. 6, disponible sur le site internet *www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/80039--a.htm#1*.

que les résultats de consultations menées auprès de plusieurs groupes patronaux et ouvriers. Les recommandations les plus importantes formulées par la Commission sont généralement acceptées par le gouvernement. Le niveau du salaire minimum est habituellement révisé une fois par année, soit au début du mois d'octobre.

Dans son rapport de juin 1998, la « Low Pay Commission » mentionnait que la fixation du salaire minimum est finalement une question de jugement. Ses travaux visent à faciliter la prise de décision.[43]

Australie

L'Australie dispose d'un salaire minimum fédéral, auquel s'ajoutent des salaires minimums fixés par cinq des six états qui forment la fédération australienne. La Commission australienne des relations du travail (Australian Industrial Relations Commission (AIRC)) a la responsabilité de fixer les taux minimums pour l'ensemble du pays, ainsi que pour l'État de Victoria qui leur a transféré certains de ses pouvoirs en 1996. Lors du réajustement du « filet de sécurité des salaires », l'AIRC doit tenir compte des besoins des salariés modestes et de considérations économiques comme l'inflation, la productivité et le niveau d'emploi.[44] Les salaires fixés par l'AIRC varient selon le secteur industriel.

Les cinq autres états australiens disposent de leur commission respective et de tribunaux du travail qui établissent les taux de salaire minimum applicables à leur région.[45] La fréquence des révisions est déterminée par chacune des commissions. Celles-ci sont des organismes indépendants qui ont toute latitude pour fixer le salaire minimum et les modalités d'application. Aucune intervention gouvernementale n'est requise.

[43] *The National Minimum Wage, First Report of the Low Pay Commission,* p. 21. Ce document est disponible sur le site internet *www.cst.gov.uk/er/lowpay/index.htm.*
[44] Nations Unies, Conseil économique et social, *Application du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, additif pour l'Australie*, juillet 1998, articles 60 à 66.
[45] *Safety net Review – Wages, 1999-2000*, Joint Governments Submission, Commonwealth Agency, p. 9 à 15.

Canada : Colombie-Britannique

La *Loi sur les normes d'emploi* de la Colombie-Britannique stipule à l'article 16 qu'un employeur doit payer à ses employés au moins le salaire minimum prévu dans les règlements.[46] Le contenu de ces règlements étant défini par le gouvernement au pouvoir, aucun vote de l'assemblée législative n'est donc nécessaire pour réviser le niveau du salaire minimum. Cette situation est similaire à celle qui prévaut au Québec. Une autre loi, de portée plus générale, vient cependant encadrer la révision du salaire minimum dans cette province. En effet, la «Regulatory Impact Statement Act » exige de la part du gouvernement une étude d'impact lorsque des modifications importantes sont apportées à la réglementation.[47] Au Québec, un décret adopté en 1996 contient des exigences similaires. Ainsi, le décret 140-96 (et les modifications subséquentes) exige que tout projet de législation ou de réglementation comportant un impact significatif sur des entreprises soit accompagné d'une étude d'impact. Les projets visés par ce décret sont ceux qui entraînent des déboursés ou des manques à gagner de 10 millions de dollars ou plus.[48]

En août 2000, le ministère du Travail de la Colombie-Britannique a publié, conformément aux exigences de cette loi, une étude d'impact portant sur une proposition de modification du salaire minimum.[49] Cette étude se présente comme une analyse avantages-coûts, assortie d'une consultation auprès des principaux groupes concernés par les changements envisagés. Les impacts évalués sont les suivants :

- Impacts économiques
- Impacts sur les entreprises
- Impacts sociaux et sur les clientèles cibles
- Impacts régionaux
- Impacts sur les consommateurs
- Impacts fiscaux

[46] *Revised Statutes of British Columbia*, chapter 113, art. 16, Queen's Printer, disponible sur le site internet www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm.

[47] *Statutes of British Columbia*, chapter 19, Queen's Printer, disponible sur le site internet www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/R/99019_01.htm.

[48] *Décret concernant l'organisation et le fonctionnement du Conseil exécutif et les règles relatives à l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire*, Gouvernement du Québec, décret no. 140-96 (modifié par les décrets 274-96, 1151-96 et 1362-96).

[49] *Review of the Current Minimum Wage and Rates, Regulatory Impact Statement*, Ministry of Labour, British Columbia, august 2000.

En plus des impacts économiques et des démarches de consultation, l'analyse aborde également les questions suivantes :

- Les objectifs de la réglementation sont-ils bien définis?
- L'action gouvernementale est-elle justifiée?
- La réglementation est-elle la meilleure forme d'intervention?
- Y a-t-il une assise légale à l'implantation d'une réglementation provinciale? Quel est le niveau de gouvernement approprié pour une intervention?
- Quels seront les impacts sur la compétitivité de la province?
- La réglementation est-elle compréhensible et accessible aux utilisateurs?

Lorsque les coûts ou les avantages sont quantifiables, le rapport fournit un impact monétaire. Dans les autres cas, il présente plutôt une appréciation qualitative des effets potentiels résultant de la modification réglementaire envisagée. L'utilisation et la pondération de ces résultats dans le but d'en arriver à une décision ne sont cependant pas précisées. De plus, la version du rapport disponible sur internet ne comporte aucune recommandation.

Canada : Ontario

L'article 23 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario stipule qu'un employeur doit verser à ses employés le salaire minimum prescrit par règlement.[50] La loi ne comporte aucune précision sur la méthode employée pour déterminer un nouveau taux. Le règlement 285/01 contient les différents taux de salaire minimum applicables, ainsi que les exemptions.[51]

Comme c'est le cas au Québec, le salaire minimum est révisé sur décision gouvernementale. Aucune procédure obligatoire n'est inscrite dans la loi. Par ailleurs, nos recherches ne nous ont pas permis d'identifier des rapports d'évaluation publiés par le ministère du Travail ontarien sur le salaire minimum. Il se situe actuellement à 6,85 $ l'heure, soit le même taux depuis 1995.

[50] *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L. O. 2000, c. 41, Éditeur officiel. La loi est disponible sur le site internet http://192.75.156.68/DBLaws/Statutes/French/00e41_f.htm.

[51] *Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage,* Ontario Regulation 285/01, Éditeur officiel. Le règlement est disponible sur le site internet http://192.75.156.68/DBLaws/Regs/English/010285_e.htm.

Canada : Manitoba

En février 2001, le gouvernement du Manitoba a mandaté la Commission du salaire minimum afin qu'elle produise des recommandations sur le niveau du salaire minimum dans cette province, ainsi que sur l'utilisation de salaires minimums différents selon l'âge ou le statut des salariés. La Commission devait également examiner la possibilité de relier l'évolution du salaire minimum à un indicateur économique. Le rapport du président de la Commission a été publié en octobre 2001[52]. En plus des recommandations formulées par le président, le rapport comprend également celles des membres représentant les employeurs et les salariés, puisque ceux-ci ont émis des points de vue souvent très différents.

Les principales divergences d'opinions portent sur le niveau de la hausse du salaire minimum et sur le choix d'une méthode de révision. Les représentants des employeurs privilégiaient l'utilisation de plusieurs indicateurs afin de guider les décisions gouvernementales, alors que les représentants des salariés favorisaient plutôt l'utilisation d'un standard fixe qui laisserait peu de place aux interventions discrétionnaires. Des désaccords importants sont également apparus concernant la pertinence de fixer plusieurs salaires minimums selon l'âge ou le statut des travailleurs.

En l'absence de consensus, le président de la Commission a malgré tout émis quatre recommandations principales. La première vise à inclure dans une législation le principe d'une rémunération « juste et équitable » qui constituerait la pierre angulaire d'une politique sur le salaire minimum. La deuxième recommandation stipule que le salaire minimum devrait être fixé en tenant compte des besoins essentiels des individus. Ces besoins seraient définis en se basant sur le *Winnipeg Social Planning Council's Acceptable Living Level*. Par la suite, le salaire minimum serait bonifié et indexé jusqu'en 2008, afin d'atteindre le seuil de faible revenu tel que défini par Statistique Canada. Celui-ci serait toutefois ajusté pour tenir compte du coût de la vie moins élevé au Manitoba par rapport au reste du Canada.

[52] Godard, John, *Recommandations for a New Minimum Wage Policy*, The Minimum Wage Board of Manitoba, 15 octobre 2001, 24 pages.

Le président de la Commission suggérait de hausser le salaire minimum de 6,25 $ à 6,75 $ l'heure le 1er mars 2002 et à 7,00 $ le 1er octobre de la même année. Par la suite, des modifications annuelles successives le feraient augmenter jusqu'à 10,00 $ l'heure en octobre 2008, pour ainsi atteindre le seuil de faible revenu. La troisième recommandation formulée par le président préconise la fixation de plusieurs salaires minimums selon l'âge et le statut des salariés, alors que la quatrième propose d'éliminer l'exemption pour les travailleurs agricoles.

Le gouvernement du Manitoba a choisi de ne prendre en considération que certaines des recommandations émises par les représentants des employeurs et des employés. Ainsi, en ce qui concerne la hausse du salaire minimum, le ministre a accepté la proposition faite par les représentants des employeurs. Il a annoncé une hausse du salaire minimum de 0,25 $ en avril 2002 et une hausse similaire en avril 2003. Par ailleurs, le ministre a accepté les recommandations des représentants des salariés qui s'opposaient à l'instauration de deux niveaux de salaire minimum.

Autres pays[53]

Allemagne

La détermination des salaires minimums relève du principe de la libre négociation collective. Les accords salariaux sont négociés par «branches » d'activités entre syndicats et employeurs, avec un champ géographique déterminé. La notion d'ordre public social est présente lors de ces négociations. Environ 90 % des branches sont couvertes par un accord salarial. Cependant, toutes les entreprises d'une branche ne sont pas tenues d'appliquer les taux négociés, ce qui fait que la proportion de salariés qui reçoit les taux négociés est de l'ordre de 65 % dans l'Ouest du pays et de 44 % dans l'Est. Des disparités importantes sont observées entre les salaires minimums versés selon la branche d'activités. Le gouvernement n'intervient d'aucune façon dans le processus.

[53] À l'exception du Mexique et de la Belgique, le contenu de cette section provient essentiellement des annexes présentées dans le document suivant : *Le SMIC, salaire minimum de croissance*, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris, 1999.

Suède

Comme l'Allemagne, la Suède est marquée par une tradition de non-interventionnisme de l'État en matière salariale. Le taux de syndicalisation y est très élevé (plus de 80 %). Les salaires minimums sont déterminés par la négociation collective entre employeurs et syndicats, en fonction de différents critères comme les qualifications et l'ancienneté. En pratique, la couverture des accords collectifs est presque complète. L'État n'intervient dans la détermination du salaire minimum que pour les employés de la fonction publique.

Belgique[54]

Le salaire minimum est défini par une convention collective nationale validée par l'État. Les parties patronale et syndicale participent à la négociation, mais l'État peut intervenir pour encadrer le processus. Le résultat de cette négociation se traduit par un Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) applicable à l'ensemble des salariés du secteur privé. Le RMMMG réfère à une notion plus large qu'un salaire minimum, puisqu'il comprend certains avantages ou primes auxquels le travailleur a droit.

La Belgique dispose également d'un système de négociation collective par « branches d'activités » où sont déterminées des échelles salariales spécifiques à un secteur industriel. Des commissions paritaires sont chargées d'administrer ces négociations. Le salaire barémique le plus bas fixé au sein d'une commission fonctionne dans la plupart des cas comme un salaire minimum sectoriel. Ce mécanisme s'apparente à la *Loi sur les décrets de convention collective* actuellement en vigueur au Québec. En 1998, la majorité des salaires minimums de branches étaient supérieurs au RMMMG.

Afin d'assurer la compétitivité de l'économie belge, le mécanisme de révision du salaire minimum comporte une norme qui est définie de façon à permettre au gouvernement d'aligner, de manière préventive, l'évolution salariale en Belgique sur celle de ses principaux partenaires

[54] *Salaires et durée du travail*, 1999, parties 3 et 4, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, gouvernement de la Belgique.

commerciaux. Cette norme est fixée pour deux ans par les partenaires sociaux, dans le cadre d'un accord interprofessionnel. À défaut d'entente, le Gouvernement peut fixer la norme. Le RMMMG est indexé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation, mais sans excéder la norme convenue, dès que la hausse de l'indice augmente de 2 % ou plus.

Les Pays-Bas

Adopté en 1968, le salaire minimum national a été fixé initialement en se basant sur les salaires minimums observés au pays. Une des particularités du système néerlandais est que le salaire minimum et les différentes allocations sociales (comme les pensions de vieillesse ou les prestations pour les sans emploi) sont directement reliés entre eux. Ainsi, un couple à la retraite ou sans emploi reçoit une prestation égale au salaire minimum, alors qu'un individu vivant seul bénéficie d'une prestation sociale égale à 70 % du salaire minimum. En conséquence, l'évolution du salaire minimum exerce un impact important sur les finances publiques et sur la lutte à la pauvreté.

À partir de 1992, un dispositif original de révision a été défini. Une formule d'indexation sur le salaire moyen des secteurs privé et public a été mise en place, assortie d'une clause de suspension. Cette dernière est liée à l'évolution du rapport entre le non-emploi et l'emploi, exprimé par le ratio entre le nombre d'années-prestations (retraite, chômage, invalidité ou revenu minimum des sans-emploi) et le nombre d'années-travail. Si ce ratio est inférieur à 82,6 % (soit le niveau de 1992), l'indexation complète est effectuée deux fois l'an. Lorsque ce ratio est supérieur à 82,6 %, le Gouvernement peut suspendre l'indexation ou sous-indexer. Cette méthode permet de faciliter l'équilibre des finances publiques. Par ailleurs, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi peut autoriser des entreprises, des branches ou des professions en difficulté à pratiquer des salaires inférieurs au salaire minimum. L'État dispose donc d'une marge de manœuvre discrétionnaire importante lors de la révision du salaire minimum.

Mexique[55]

L'implantation d'un système de salaires minimums au Mexique est survenue en 1917. Sa forme a cependant changé graduellement au fil des années. Actuellement, ce système est constitué de trois salaires minimums d'application générale et chacun d'eux vise un territoire spécifique. À ceux-ci viennent s'ajouter 88 salaires minimums associés à des occupations particulières. La seule autorité responsable d'en déterminer le niveau est la Commission nationale des salaires minimums. Elle est constituée d'un président, d'un secrétariat technique et d'un conseil de représentants qui comprend neuf représentants des travailleurs et neuf représentants des employeurs.

La *Loi fédérale du travail* établit deux procédures de révision du salaire minimum. La première consiste en une révision annuelle applicable au 1er janvier. Le secrétariat technique de la Commission soumet un rapport décrivant la situation économique, notamment en ce qui concerne les variations du coût de la vie, la situation du marché du travail, les taux de salaire en vigueur dans l'économie et les besoins de base des familles. Ce rapport sert ensuite à la Commission pour prendre une décision. La deuxième méthode de révision permet au Secrétaire au Travail d'initier un processus de révision s'il le considère nécessaire. La même procédure s'applique par la suite. L'État n'intervient pas directement dans la démarche, sauf pour amorcer un processus de révision.

Le poids des différents critères de détermination du salaire minimum a cependant varié depuis le milieu des années 70. Avant 1976, une plus grande importance fut accordée au maintien du pouvoir d'achat des travailleurs. Depuis, la fixation du salaire minimum s'est inscrite dans un contexte de stabilisation de l'économie. En effet, l'inflation ainsi que de nombreux problèmes reliés à la rapidité de la croissance économique ont modifié l'approche de la Commission. Il s'en est suivi une détérioration de la valeur réelle du salaire minimum. En 1996, le salaire industriel moyen était environ 7 fois plus élevé que le salaire minimum, même si 19 % des travailleurs « officiels » (c'est-à-dire ceux contribuant au régime de sécurité du revenu) bénéficiaient du salaire minimum.

[55]International Labour Organisation, *Minimum Wage Fixing Mexico,* Briefing Note no.13. Document disponible sur le site internet du Bureau international du travail.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DU CADRE DE RÉFÉRENCE ET DES INDICATEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES PROPOSÉS PAR LE COMITÉ

La revue documentaire présentée aux chapitres I et II a servi de base aux travaux du comité afin de déterminer les indicateurs socio-économiques les plus appropriés pour évaluer la pertinence d'une modification du salaire minimum au Québec. Onze indicateurs ont été retenus et ils ont été regroupés en fonction de quatre axes d'évaluation qui ont fait consensus auprès des membres du comité. La provenance des données, ainsi que la méthodologie employée pour analyser l'impact de ces indicateurs, sont également abordées dans ce chapitre. L'annexe IV présente une évaluation récente de chacun de ces indicateurs. Par ailleurs, les représentants du ministère des Finances ont produit un document présentant une comparaison de l'évolution du salaire minimum au Québec, en Ontario et aux États-Unis. Ce document apparaît à l'annexe II.

3.1 Historique

Au Québec, la première législation concernant la fixation d'un salaire minimum fut adoptée en 1919. En effet, la *Loi du salaire minimum pour les femmes* (9 Geo. V. Chap. 11) avait pour objectif d'établir une échelle de salaires minimums pour les femmes travaillant dans l'industrie manufacturière et le secteur commercial. Ce n'est qu'en 1937 que cette protection fut étendue à l'ensemble des salariés, lors de l'adoption de la *Loi des salaires raisonnables* (1 Geo. VI. Chap. 50). Par la suite, cette loi fut modifiée à plusieurs reprises et fusionnée avec d'autres législations pour devenir, en 1980, la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Le niveau du salaire minimum est révisé périodiquement, mais selon une fréquence qui a varié au cours des années. Depuis 1970, il a été modifié en 35 occasions, passant de 1,35 $ à 7,00 $ l'heure. Les années 70 ont souvent donné lieu à des hausses deux fois par année, alors que le

début des années 80 fut caractérisé par un gel entre avril 1981 et octobre 1986. Par la suite, le salaire minimum fut augmenté en octobre de chaque année jusqu'en 1998. La révision suivante n'est survenue qu'en février 2001 et le taux qui avait alors été fixé continue de s'appliquer actuellement (soit 7,00 $ l'heure).

3.2 Méthodologie

La méthodologie utilisée par le comité afin de sélectionner les indicateurs à retenir lors de la révision du salaire minimum s'appuie sur les deux principaux objectifs qui sont à la base de cette réglementation. Le premier est d'assurer une rémunération équitable aux bas salariés, alors que le deuxième a pour but de maintenir une incitation au travail pour les prestataires de la sécurité du revenu. Ces objectifs sont toutefois assortis de deux contraintes : ils doivent être atteints sans constituer une entrave à l'emploi des travailleurs peu qualifiés et sans nuire à la compétitivité des entreprises. La méthodologie qui a été retenue comprend donc plusieurs indicateurs pour mesurer ces impacts.

Selon les membres du comité, les révisions périodiques du salaire minimum devraient s'appuyer sur onze indicateurs mesurant l'impact des modifications proposées, ainsi que leurs conséquences sur l'activité économique. Le comité les a regroupés selon quatre axes d'évaluation :

Axe I : Impact de la modification proposée sur le pouvoir d'achat des salariés et sur la participation à l'enrichissement collectif;

Axe II : Impact de la modification proposée sur la compétitivité des entreprises;

Axe III : Impact de la modification proposée sur l'emploi;

Axe IV : Impact de la modification proposée sur l'incitation au travail.

L'axe I est surtout orienté vers les salariés. Il comprend quatre indicateurs, soit la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC), la variation du produit intérieur brut (PIB), l'évolution

du salaire industriel moyen et l'identification des principaux groupes bénéficiant du salaire minimum.

L'axe II comporte cinq indicateurs. Le premier consiste à identifier les industries comprenant le plus de travailleurs au salaire minimum. Le deuxième vise à estimer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises. Le troisième présente les salaires minimums versés dans différentes régions, alors que le quatrième est constitué du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen. Le cinquième indicateur mesure la variation de la productivité au Canada.

Les axes III et IV comprennent un seul indicateur chacun. L'élasticité emploi-salaire est utilisée dans l'axe III afin d'estimer l'impact d'une variation du salaire minimum sur l'emploi. L'axe IV concerne le maintien de l'incitation au travail qui est mesuré à l'aide d'un modèle de revenu disponible élaboré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Ces quatre axes comportent une certaine similitude avec ceux mentionnés dans un ouvrage publié en 1982 par le Bureau international du travail (BIT)[56]. En effet, selon l'auteur de l'étude,

> *« La plupart des critères prévus se ramènent en dernière analyse à quatre : les besoins des travailleurs; les salaires ou revenus comparables, la capacité de paiement; les exigences du développement économique. »*

Les deux premiers critères visent à s'assurer que la réglementation sur le salaire minimum exerce un rôle significatif pour combler les besoins des travailleurs. Lors du processus de révision, l'auteur de l'étude privilégie l'indice des prix à la consommation et l'évolution des salaires réels pour rencontrer cet objectif.[57] Ces indicateurs se retrouvent parmi ceux retenus dans l'axe I.

Le critère concernant la capacité de paiement des entreprises réfère surtout à leur aptitude à absorber une hausse des salaires sans affecter leur compétitivité. Selon l'étude produite par le BIT, l'impact d'une augmentation du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre, ainsi que les variations de la productivité, constituent des variables permettant d'apprécier la latitude

[56] Starr, Gérald, *La fixation des salaires minima*, Bureau international du travail (BIT), Genève, 1982, p 91.

dont disposent les entreprises pour composer avec une éventuelle révision du salaire minimum[58]. L'axe II comprend ces deux indicateurs, ainsi que trois autres qui viennent les compléter.

Le quatrième critère retenu par le BIT porte sur les exigences du développement économique. Ce critère englobe toutes les répercussions que la fixation d'un salaire minimum peut avoir sur l'ensemble de l'économie, particulièrement en ce qui concerne les impacts sur l'emploi. Ces aspects sont considérés dans les axes III et IV de la grille d'analyse qui sera utilisée dans le présent document.

3.3 Évaluation et analyse des indicateurs selon les axes

AXE I : Impact de la modification proposée sur le pouvoir d'achat des salariés et sur la participation à l'enrichissement collectif

- Variation de l'indice des prix à la consommation (IPC), du salaire horaire moyen et du produit intérieur brut (PIB) par habitant

Une révision du salaire minimum vise à préserver le pouvoir d'achat des travailleurs concernés et à favoriser leur participation à l'enrichissement collectif. Tel qu'indiqué précédemment, trois indicateurs peuvent être utilisés à cette fin, soit l'indice des prix à la consommation, le produit intérieur brut par habitant et le salaire horaire moyen. L'évolution de l'indice des prix à la consommation permet d'évaluer l'impact de l'augmentation des prix sur le revenu des individus. La variation du produit intérieur brut par habitant constitue un bon indicateur de l'évolution de la richesse d'une société. Il en est de même du salaire horaire moyen. Ce dernier a comme avantage de restreindre la comparaison aux salaires des travailleurs uniquement, alors que le PIB par habitant réfère plutôt à la richesse de l'ensemble des agents économiques.

Le salaire minimum a été modifié à deux reprises au cours des quatre dernières années, soit en octobre 1998 et en février 2001. Les deux augmentations ont été de 0,10 $ l'heure. Le taux actuel du salaire minimum se situe à 7,00 $ l'heure.

---

[57] Starr, Gérald, *La fixation des salaires minima*, Bureau international du travail (BIT), Genève, 1982, p. 91 à 101.
[58] Starr, Gérald, *La fixation des salaires minima*, Bureau international du travail (BIT), Genève, 1982, p. 102 à 106.

Lors de l'avant-dernière hausse du salaire minimum en octobre 1998, l'indice des prix à la consommation (IPC) s'élevait à 109,8 (sur la base de «janvier 1991=100 »). Trois années plus tard, soit en octobre 2001, l'IPC atteignait 116,7, en hausse de 6,3 % par rapport à octobre 1998.[59] Le pouvoir d'achat des travailleurs a donc diminué au cours de cette période, puisque la hausse du salaire minimum survenue en février dernier n'a compensé que partiellement l'inflation enregistrée depuis octobre 1998.

Exprimé en dollars constants de janvier 1991, le salaire minimum est passé de 6,28 $ l'heure en octobre 1998 à 5,99 $ en janvier 2001. Suite à la révision survenue le mois suivant, il s'est accrû légèrement à 6,04 $, pour redescendre à 5,97 $ en août[60] et augmenter à nouveau à 6,00 $ en octobre. Le salaire minimum était alors 4,6 % plus bas (en dollars constants) que celui qui prévalait en octobre 1998 et 0,7 % inférieur au taux de février 2001.

L'ensemble des salariés rémunérés à l'heure a également subi une perte de pouvoir d'achat au cours de cette même période. Depuis octobre 1998, le salaire horaire moyen est passé de 14,74 $ l'heure à 15,63 $ en août 2001, soit une hausse inférieure à l'inflation. Lorsque converti en dollars constants de janvier 1991, il a en effet chuté de 13,43 $ à 13,32 $, pour une diminution de 0,8 %. Pendant cette même période, le salaire minimum a quant à lui diminué de 5,1 % (en dollars constants). Entre février et août 2001, le salaire horaire moyen est demeuré stable en dollars constants, alors que le salaire minimum a enregistré une baisse de 1,2 %.

Le pouvoir d'achat des travailleurs payés au salaire minimum s'est donc détérioré davantage que celui des autres salariés. Il a diminué de 5,1 % entre octobre 1998 et août 2001, comparativement à 0,8 % pour l'ensemble des travailleurs. Entre février et août 2001, le salaire minimum a chuté de 1,2 % (en valeur réelle), alors que le salaire horaire moyen est demeuré constant.

[59] Données non-désaisonnalisées.

[60] Lors de la rédaction, les données les plus récentes concernant le salaire horaire moyen étaient celles du mois d'août 2001. La comparaison avec le salaire minimum sera donc basée sur ce mois.

Contrairement à la rémunération réelle des salariés, le produit intérieur brut par habitant s'est fortement accru depuis 1998. Exprimé en dollars constants de 1997, il est passé de 26 720 $ en 1998 à 29 275 $ au troisième trimestre de 2001, en hausse de 9,6 %. Cet enrichissement collectif ne s'est donc pas répercuté sur la rémunération des salariés.

- Identification des groupes cibles bénéficiant du salaire minimum au Québec

En mars 2001, *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada répertoriait 214 275 individus rémunérés au salaire minimum au Québec, soit 7,4 % de l'ensemble des travailleurs. Le nombre de femmes payées au salaire minimum s'élevait à 148 750, comparativement à 65 525 hommes. Elles étaient donc deux fois plus nombreuses, même si elles occupaient moins de la moitié des emplois totaux (47,8 %). Les jeunes de moins de 20 ans et les étudiants à temps complet constituaient respectivement 39,2 % et 41,1 % de ces effectifs. La moitié des travailleurs rémunérés au salaire minimum (50,4 %) se définissaient comme un enfant à l'intérieur d'une unité familiale.

La durée moyenne d'une semaine de travail pour un employé recevant le salaire minimum se situait à 24,6 heures, comparativement à 34,6 pour l'ensemble des salariés. Pour chacun de ces deux groupes, la rémunération hebdomadaire moyenne s'élevait respectivement à 161,34 $ et 588,34 $. L'ampleur de la différence provient de deux effets cumulés, soit le niveau des salaires versés et le nombre d'heures travaillées. Seulement 11,4 % des travailleurs payés au salaire minimum étaient syndiqués.

Les principaux bénéficiaires du salaire minimum sont des femmes (69,4 %), des étudiants (41,1 %) et des jeunes de moins de 20 ans (39,2 %).

AXE II : Impact de la modification proposée sur la compétitivité des entreprises

- Identification des industries comprenant le plus de travailleurs au salaire minimum

Le secteur des services comprend 190 973 employés payés au salaire minimum, soit 89,1 % de l'ensemble des salariés rémunérés à ce taux. Le secteur manufacturier en compte 17 443 (8,1 %), comparativement à 5 859 seulement dans le secteur primaire et la construction (2,7 %). À elles seules, les industries du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration regroupent 58 % d'entre eux. Environ le tiers travaille dans l'industrie du commerce de détail. Une forte proportion des employés dans ces secteurs est rémunérée au salaire minimum, soit 30 % en hébergement et restauration et 20 % dans le commerce de détail.

La fabrication de vêtements et de produits en cuir, ainsi que la production des aliments, des boissons et des produits du tabac, sont les deux industries manufacturières où l'on retrouve le plus grand nombre de personnes payées au salaire minimum. Celle du vêtement compte 7102 travailleurs rémunérés à ce taux. Ils constituent 10,8 % des effectifs de l'industrie et 40,7 % des travailleurs payés au salaire minimum dans le secteur manufacturier. La production des aliments, des boissons et des produits du tabac comprend 3 626 travailleurs rémunérés au salaire minimum, soit 5 % des effectifs de l'industrie. Ils totalisent 1,69 % de l'ensemble des salariés recevant le salaire minimum au Québec.

La très grande majorité des travailleurs au salaire minimum se retrouvent donc dans les industries de services (89,1 %), alors que seulement 8,1 % occupent un emploi dans le secteur manufacturier. Une forte proportion d'entre eux détiennent un poste dans les industries de l'hébergement et de la restauration (24,4 %) et dans l'industrie du commerce de détail (33,8 %).

- Impact d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises

Toute variation du salaire minimum a un impact direct sur la masse salariale des entreprises. Les conséquences d'une augmentation peuvent cependant varier en fonction de la capacité des entreprises concernées à transférer ces coûts additionnels aux acheteurs de leurs produits ou de leurs services. Ainsi, lorsqu'une entreprise exporte sa production, elle se retrouve souvent en concurrence avec des établissements qui sont localisés dans des régions où les salaires sont régis par des normes différentes. Elle peut alors éprouver des difficultés à accroître le prix de ses produits tout en demeurant compétitive.

Les industries manufacturières exportatrices sont donc les plus susceptibles d'être affectées par une majoration du salaire minimum, particulièrement celles qui emploient un grand nombre de travailleurs rémunérés à ce taux. En utilisant conjointement les données de *l'Enquête sur la population active* de mars 2001, ainsi que celles contenues dans la publication *Emploi, gains et durée du travail* produite par Statistique Canada, il est possible d'estimer l'impact d'une variation du salaire minimum sur les frais de main-d'œuvre de différentes industries.

Secteur manufacturier

Ainsi, pour l'ensemble des industries manufacturières, une hausse du salaire minimum aurait des effets sur deux catégories de salariés. La première catégorie est constituée des travailleurs actuellement rémunérés au salaire minimum, soit 7,00 $ l'heure. Advenant une hausse du salaire minimum de 0,10 $ l'heure, il en résulterait une augmentation des coûts de main-d'œuvre de 0,02 %, soit 3,422 millions de dollars. La deuxième catégorie de travailleurs qui seraient affectés par une telle hausse sont ceux dont le salaire horaire actuel varie entre 7,01 $ et 7,09 $, puisque leur rémunération serait inférieure au nouveau salaire minimum. Les données disponibles ne permettent toutefois d'évaluer que le nombre de salariés payés entre 7,01 $ et 7,10 $, soit 737 seulement. Leur nombre étant relativement faible (moins de 1000 travailleurs), la hausse des

coûts de main-d'œuvre serait au maximum de 0,0007 %, soit 147 174 $. Au total, la masse salariale du secteur manufacturier pourrait ainsi s'accroître de 3,569 millions de dollars (+ 0,02 %).[61]

Dans le cas extrême où tous les salariés rémunérés sur une base horaire obtiendraient une augmentation similaire de 0,10 $ l'heure, la masse salariale des entreprises du secteur manufacturier s'accroîtrait de 77,895 millions de dollars. Ce montant ne représente que 0,36 % des sommes totales versées annuellement en salaires dans ce secteur d'activité.

L'impact de cette hausse sur les marges bénéficiaires des entreprises est cependant plus difficile à évaluer. En effet, Statistique Canada ne publie que des données canadiennes à partir des bilans consolidés des compagnies. Au cours du dernier trimestre de l'année 2000, les bénéfices d'exploitation sur les revenus d'exploitation se sont élevés en moyenne à 9,0 % dans le secteur manufacturier canadien.

En appliquant ce pourcentage à la valeur des livraisons manufacturières effectuées par les entreprises du Québec en l'an 2000, nous pouvons obtenir une approximation de leurs bénéfices qui auraient ainsi atteint 12,819 milliards de dollars. En soustrayant de ce montant les frais additionnels occasionnés par une hausse de 0,10 $ du salaire minimum (soit 3,569 millions de dollars), ces bénéfices diminueraient à 12,815 milliards de dollars, soit une baisse de 0,03 %. La marge bénéficiaire sur les ventes demeurerait sensiblement la même à 9 %. Si tous les travailleurs rémunérés sur une base horaire recevaient une hausse similaire de 0,10 $ l'heure (soit 0,36 % d'augmentation) et que les prix des produits vendus par ces entreprises demeuraient inchangés, les bénéfices seraient réduits de 0,61 % et la marge bénéficiaire sur les ventes demeurerait pratiquement inchangée à 8,95 %.

Parmi les industries manufacturières, celle du vêtement et des produits en cuir regroupe le plus grand nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum. En effet, celle-ci comprend 40,7 % des salariés rétribués à ce taux dans le secteur manufacturier et ils constituent 10,8 % des effectifs

[61] Même si les impacts obtenus sont très faibles, cette méthodologie tend à surestimer l'importance de l'augmentation, puisqu'elle suppose que les employés au salaire minimum travaillent le même nombre d'heures annuellement que tous les autres travailleurs. Les données de l'enquête sur la population active indiquent plutôt que les travailleurs au salaire minimum effectuent, en moyenne, moins d'heures de travail.

dans cette industrie. En utilisant la même méthodologie que celle mentionnée au paragraphe précédent, une hausse de 0,10 $ du salaire minimum se traduirait par un accroissement de la masse salariale de 0,1 % (1,109 million de dollars) lorsque seuls les travailleurs rémunérés entre 7,00 $ et 7,10 $ sont affectés. Si tous les travailleurs recevaient la même augmentation, l'impact sur les frais de main-d'œuvre serait de l'ordre de 0,6 %. L'impact sur les marges bénéficiaires ne peut être évalué, puisque Statistique Canada ne publie pas d'information spécifique à cette industrie.

Secteur des services

Dans le secteur des services, les travailleurs au salaire minimum se retrouvent principalement dans l'industrie du commerce de détail. Une hausse du salaire minimum y aura donc un impact plus important que dans les autres industries. Les établissements appartenant à cette industrie sont cependant peu exposés à la concurrence étrangère. Si le salaire minimum augmentait de 0,10 $ l'heure, il en résulterait un accroissement des coûts de main-d'œuvre de 0,14 % (9,678 millions de dollars)[62]. Ce pourcentage augmenterait à 0,5 % (33,156 millions de dollars) si tous les travailleurs rémunérés à l'heure bénéficiaient de la même augmentation.

En l'an 2000, les ventes au détail ont totalisé 63,574 milliards de dollars au Québec. Le bénéfice d'exploitation sur les ventes des compagnies canadiennes a été de 4,1 % au quatrième trimestre de cette même année. En appliquant cette proportion aux ventes effectuées par les établissements du Québec, on peut estimer leur bénéfice net à environ 2,607 milliards de dollars. En soustrayant de ce montant les dépenses additionnelles en salaires occasionnées par l'augmentation du salaire minimum pour les travailleurs gagnant entre 7,00 $ et 7,10 $ l'heure, les bénéfices diminueraient à 2,597 milliards, en baisse de 0,37 %. La marge bénéficiaire sur les ventes s'en trouverait peu affectée, puisqu'elle atteindrait 4,08 %. Si tous les travailleurs rémunérés sur une base horaire recevaient une hausse similaire de 0,10 $ l'heure (soit 0,5 % d'augmentation) et que les prix des produits vendus par ces entreprises demeuraient inchangés, les bénéfices subiraient une baisse de 1,3 % et la marge bénéficiaire sur les ventes diminuerait à 4,05 %.

[62] Cette augmentation est calculée en considérant que tous les salariés rémunérés entre 7,00 $ et 7,10 $ l'heure bénéficient d'une hausse de 0,10 $ l'heure.

Ainsi, une hausse de 0,10 $ l'heure du salaire minimum exercerait un impact minime sur les coûts de production des entreprises, même si cette augmentation était octroyée à tous les salariés rémunérés sur une base horaire. Parmi les industries analysées, une telle hausse se traduirait par un accroissement des coûts de main-d'œuvre qui varierait entre 0,02 % et 0,56 %. Ce sont donc surtout les effets cumulés de plusieurs hausses successives du salaire minimum qui pourraient éventuellement affecter la compétitivité des entreprises.

- Salaires minimums versés dans différentes régions

En décembre 2001, les taux de salaire minimum dans les différentes provinces canadiennes variaient entre 5,50 $ et 8,00 $ l'heure. La Colombie-Britannique détenait le taux le plus élevé, alors que Terre-Neuve se situait au dernier rang. Le Québec occupait le troisième rang, avec un taux de 7,00 $ l'heure. L'Ontario détenait le quatrième rang, avec un salaire minimum à 6,85 $, alors que le deuxième rang était occupé par le Yukon où il atteignait 7,20 $ l'heure.

La position relative des provinces a évolué au cours des dix dernières années. En décembre 1991, le salaire minimum s'élevait à 5,55 $ l'heure au Québec, soit le quatrième en importance au pays. Il était de 0,45 $ inférieur à celui de l'Ontario et 0,55 $ supérieur à celui de la Colombie-Britannique. En décembre 2001, le Québec précède maintenant l'Ontario par 0,15 $ l'heure. Le gel du salaire minimum en Ontario depuis 1995 explique ce changement de situation. La Colombie-Britannique a devancé le Québec et l'écart entre ces deux provinces atteint actuellement 1,00 $ l'heure.

Aux États-Unis, le salaire minimum varie selon l'état. En septembre 2001, trente d'entre eux avaient adopté le taux fédéral, soit 5,15 $ US. Seulement trois états ont établi leur taux minimum à un niveau inférieur à celui fixé par le gouvernement fédéral et ce taux s'applique uniquement sous certaines conditions (la taille de l'entreprise est l'un des facteurs considérés). Dix autres états ont opté pour un taux supérieur, alors que sept états n'ont aucune législation en cette matière. Parmi les états ayant adopté un salaire minimum plus élevé que le taux fédéral, cinq

d'entre eux sont localisés dans le Nord-Est, soit le Massachusetts (6,75 $ US), le Connecticut (6,40 $ US), le Vermont (6,25 $ US), le Rhode Island (6,15 $ US) et le Delaware (6,15 $ US).

Cependant, l'OCDE préconise plutôt l'utilisation d'un taux de change basé sur la parité des pouvoirs d'achat (PPA). Cette méthode vise à éliminer les distorsions causées par les différences entre le niveau des prix, en égalisant le pouvoir d'achat des monnaies. Selon l'OCDE, un taux de change entre le Canada et les États-Unis qui tient compte de la parité des pouvoirs d'achat devrait se situer à environ 0,85 $ US par dollar canadien.[63] Les différences intrarégionales ne peuvent cependant pas être captées par cette approche.

En appliquant la PPA pour convertir en dollars canadiens les salaires minimums américains, le taux fédéral diminue alors à 6,06 $ CA l'heure. Huit états conservent un taux supérieur à celui du Québec et cinq d'entre eux sont situés dans le Nord-Est des États-Unis. Ces états sont le Massachusetts (7,94 $ CA selon la PPA), le Connecticut (7,53 $ CA selon la PPA), le Vermont (7,35 $ CA selon la PPA), le Rhode Island et le Delaware (7,24 $ CA selon la PPA).

> En décembre 2001, le salaire minimum s'élevait à 7,00 $ au Québec, soit le troisième en importance au Canada, après la Colombie-Britannique (8,00 $) et le Yukon (7,20 $). L'Ontario occupait le quatrième rang (6,85 $). Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral atteignait 6,06 $ CA l'heure (en appliquant la technique de la parité des pouvoirs d'achat).

- Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen

Le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen est un indicateur permettant d'apprécier le risque relié à la fixation d'un salaire minimum plus ou moins élevé. Selon un document produit en 1997 par l'économiste Pierre Fortin de l'UQAM :

[63] Selon une recherche effectuée par le ministère des Finances du Québec en 2001. L'OCDE a cependant révisé ce taux en 2002. Actuellement, le taux de change basé sur la PPA se situe à 0,82 $ US par dollar canadien.

> « L'état actuel des connaissances concernant l'incidence du salaire minimum sur l'emploi en Amérique du Nord, et au Québec en particulier, conduit à la conclusion qu'un salaire minimum supérieur à 50 % du salaire moyen est nuisible à l'emploi des petits salariés et qu'un salaire minimum inférieur à 45 % ne comporte, au contraire, pas beaucoup de risque pour ce groupe de travailleurs. Entre ces bornes, la zone de 45 % à 50 % amènerait un danger croissant pour l'emploi. »[64]

Au Québec, le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen a oscillé entre 0,39 et 0,47 depuis janvier 1991. Au cours des huit premiers mois de 2001, il se situait en moyenne à 0,45, soit à l'intérieur de la zone considérée sans danger pour l'emploi. En Ontario, il a fluctué entre 0,37 et 0,45 pendant la même période et sa valeur actuelle (pour les huit premiers mois de 2001) s'élève à 0,40. Ce niveau est identique à celui du Nouveau-Brunswick, mais sensiblement plus bas que celui observé au Québec. Tel qu'indiqué précédemment, cet écart avec l'Ontario s'explique principalement par le gel du salaire minimum ontarien au niveau qui prévalait en janvier 1995. Le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen atteignait alors 0,44 dans cette province et il a diminué graduellement au cours des années subséquentes.

En Colombie-Britannique, le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen a suivi une tendance à la hausse depuis 1991. Il est passé de 0,36 en janvier 1991 à 0,46 en moyenne pour les huit premiers mois de 2001. Il est fort probable que ce ratio augmentera encore, puisque cette province a fixé son salaire minimum à 8,00 $ l'heure depuis novembre 2001. Les données sur le salaire horaire moyen ne sont toutefois pas encore disponibles pour novembre.

Aux États-Unis, le ratio entre le salaire minimum fédéral et le salaire horaire moyen a oscillé entre 0,36 et 0,42 depuis 1991. La valeur minimale a été atteinte en septembre 1996, alors que la valeur la plus élevée a été enregistrée pendant le même mois de l'année suivante. Depuis le début

[64] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, p. 9.

de l'année 2001, le ratio entre ces deux variables a diminué très légèrement, passant de 0,365 à 0,361 en août dernier. Il s'est ainsi approché de son niveau le plus bas au cours des dix dernières années.

> Au Québec, le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen se situait à 0,45 en 2001, soit à l'intérieur de la zone considérée sans danger pour l'emploi. En Ontario, ce ratio s'élevait à 0,40, comparativement à 0,36 aux États-Unis et à 0,46 en Colombie-Britannique (avant la hausse du salaire minimum à 8,00 $ l'heure en novembre 2001).

- Variation de la productivité

La productivité permet d'évaluer l'efficacité avec laquelle un système économique transforme ses ressources en production. En ce sens, la croissance de la productivité constitue un élément clé de l'amélioration du bien-être économique. Elle se traduit souvent par une augmentation de la croissance économique en général, par une hausse des profits et des salaires ou par une diminution des prix des produits et des services. La productivité du travail se calcule en divisant le produit intérieur brut (PIB) par le nombre d'heures travaillées. Statistique Canada assure un suivi régulier de l'évolution de la productivité canadienne, mais ne publie actuellement aucune donnée provinciale sur une base récurrente.

Entre 1961 et 1999, la productivité du travail s'est accrue en moyenne de 2 % par année au Canada. En 1998, sa croissance a atteint 2,1 %, pour augmenter à 2,5 % en 1999. Elle fut cependant un peu plus faible en l'an 2000, la hausse n'ayant été que de 1,5 %. Les résultats du premier trimestre de 2001 font état d'une légère baisse de productivité de -0,2 % par rapport au trimestre précédent, suivie par deux hausses successives de 0,3 % et 0,8 % aux deuxième et troisième trimestres. Aux États-Unis, les augmentations annuelles de productivité ont été plus élevées que celles enregistrées au Canada au cours des trois dernières années, à l'exception de 1999 où elles ont été identiques. Les fluctuations trimestrielles (en valeurs désaisonnalisées) sont cependant beaucoup plus fortes aux États-Unis.

Ainsi, entre 1998 et l'année 2000, la croissance annuelle de la productivité au Canada a varié entre 1,5 et 2,5 %. Les trois premiers trimestres de l'année 2001 ont cependant connu des taux moins élevés qui ont fluctué entre -0,2 et 0,8 %.

AXE III : Impact de la modification proposée sur l'emploi

Tel qu'indiqué au chapitre I, l'adoption de différentes politiques concernant l'instauration ou la révision d'une rémunération minimale a toujours suscité des questions quant à ses conséquences sur l'emploi. La théorie économique aborde cette question selon différentes approches. Celle qui est la plus fréquemment employée consiste à mesurer, à l'aide de modèles économétriques, le niveau de sensibilité de l'emploi découlant d'une variation du salaire minimum. Ces modèles reposent cependant sur l'hypothèse très contraignante que le marché du travail opère en situation de concurrence « pure et parfaite ».

Les résultats obtenus de ce type de modèles indiquent qu'une hausse de 10 % du salaire minimum entraînerait une perte d'emplois chez les jeunes qui varierait entre 1 et 3 %. Les études les plus récentes situeraient ce pourcentage davantage autour de 1 %. Selon l'enquête sur la population active de Statistique Canada de mars 2001, le Québec compterait 467 061 travailleurs âgés entre 15 et 24 ans. Une augmentation de 1,43 % du salaire minimum (soit 0,10 $ l'heure) se traduirait par une perte d'emplois variant entre 668 et 2 004 postes chez ce groupe de salariés (soit une élasticité emploi-salaire se situant entre -0,1 et -0,3).

Cependant, plusieurs analyses empiriques réalisées depuis 1990 ont démontré que les résultats prévus par le modèle de concurrence « pure et parfaite » ne correspondaient pas toujours à la réalité. Pour plusieurs chercheurs, un modèle tenant compte des imperfections du marché paraît plus approprié. En effet, l'asymétrie du pouvoir de négociation entre salariés et employeurs fait en sorte que le marché du travail opère généralement en situation de concurrence imparfaite. L'adoption d'un salaire minimum peut alors contribuer à corriger ce déséquilibre, en favorisant une hausse de la rémunération, sans générer de pertes d'emplois. Les principaux travaux réalisés

selon cette approche l'ont été par David Card et Alan B. Krueger, deux économistes américains qui ont effectué plusieurs études statistiques sur les impacts économiques attribuables aux récentes hausses du salaire minimum aux États-Unis.[65] Les conclusions de leurs analyses sont très différentes de ce que prévoyait le modèle néoclassique. En effet, selon les résultats qu'ils ont obtenus, les impacts des augmentations du salaire minimum ont été non significatifs ou légèrement positifs sur le niveau d'emploi.

Au niveau canadien, une étude produite en 1991 par Gilles Grenier et Marc Séguin pour deux périodes distinctes, soit de 1956 à 1975 et de 1976 à 1988, mène à la conclusion que l'effet du salaire minimum sur l'emploi est néfaste dans la première des deux périodes, mais statistiquement négligeable dans la deuxième période. Ce résultat s'expliquerait par le fait que le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen variait entre 50 % et 60 % entre 1965 et 1975, alors qu'il se situait plutôt entre 40 % et 45 % entre 1981 et 1988.

Selon l'économiste Pierre Fortin de l'Université du Québec à Montréal, les résultats obtenus par MM Grenier et Séguin sont cohérents avec les deux théories présentées ci-dessus.[66] En effet, le salaire minimum n'exercerait un effet néfaste sur l'emploi que lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen est supérieur à 50 %. L'effet sur l'emploi serait statistiquement négligeable lorsque ce ratio est inférieur à 45 %, alors que la zone entre 45 et 50 % entraînerait un danger croissant pour l'emploi.

[65] Voir, entre autres, Card, David; « Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989 »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, no. 1; october 1992; p. 38 à 54; **et** Card, David; Krueger, Alan B.; «Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania »; *American Economic Review*, vol. 84, n°. 4; September 1994; p. 772 à 793; **et** Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; 422 p.

[66] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages.

- Résultats de l'étude économétrique réalisée par le ministère des Finances

Dans le cadre des travaux du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum, le ministère des Finances a élaboré deux modèles économétriques afin d'estimer l'impact d'une augmentation du salaire minimum sur l'emploi. Le premier modèle comporte quatre variables explicatives, soit le produit intérieur brut réel du Québec, le salaire minimum réel, la population d'hommes et de femmes par tranches d'âges, ainsi qu'une variable de tendance. Six équations ont été estimées afin d'isoler l'effet du salaire minimum sur l'emploi, selon la catégorie d'âge et le sexe. Les estimations ont été réalisées en utilisant des séries chronologiques semestrielles de 1981 à 2000.

Les résultats des estimations suggèrent que l'impact d'une augmentation du salaire minimum sur l'emploi est défavorable et statistiquement significatif pour les moins de 25 ans chez les hommes et les femmes. Cependant, l'impact défavorable du salaire minimum sur l'emploi est plus marqué chez les 15 à 19 ans que chez les 20 à 24 ans.

IMPACT D'UNE AUGMENTATION DE 10 % DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI (PAR ÂGE ET SEXE)

	Impact sur l'emploi
Hommes	
- 15 à 19 ans	-1,93 %
- 20 à 25 ans	-0,62 %
- 25 ans et plus	Non significatif
Femmes	
- 15 à 19 ans	-2,75 %
- 20 à 25 ans	-0,5 %
- 25 ans et plus	Non significatif

Les élasticités estimées sont comparables aux résultats d'une grande majorité d'études s'appuyant sur la théorie néoclassique. En effet, les résultats généralement obtenus sont des élasticités emploi-salaire minimum négatives variant entre 1 et 3 % pour les moins de 25 ans et des

élasticités non significatives pour les adultes. Dans ce dernier cas, la spécification retenue dans l'étude peut expliquer le résultat obtenu. En effet, les travailleurs adultes étant peu nombreux au salaire minimum, il est difficile d'isoler un impact statistiquement significatif.

La deuxième analyse économétrique réalisée par le ministère des Finances vise à vérifier les résultats obtenus par Pierre Fortin.[67] Son objectif est de déterminer si une hausse du salaire minimum a des effets différents sur l'emploi, selon que le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen se situe au-dessous ou au-dessus de 50 %. Les estimations ont été réalisées en utilisant des séries chronologiques semestrielles sur deux périodes, soit de 1966 à 1979 et de 1980 à 2001. Le choix de ces deux périodes est fondé sur le fait que le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen se situait en moyenne autour de 50 % de 1966 à 1979, comparativement à 41,5 % entre 1980 et 2001.Les résultats obtenus indiquent que, pour la période allant de 1966 à 1979, une augmentation du salaire minimum réel de 10 % aurait entraîné une diminution de 4,1 % de l'emploi chez les jeunes âgés entre 15 et 19 ans. Pour la période comprise entre 1980 et 2001, une augmentation similaire aurait occasionné une diminution de 2,6 % de l'emploi chez les jeunes dans cette même catégorie d'âge.

Cet impact sur l'emploi est différent de celui obtenu par Grenier et Séguin (1991)[68] pour la période comprise entre 1976 et 1988. En effet, ceux-ci n'avaient détecté aucun effet significatif découlant d'une variation du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. Les résultats du ministère des Finances sont également différents de ceux obtenus par M. Fortin (1997) qui concluait qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'effet significatif lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen est inférieur à 45 %. L'étude du ministère des Finances montre un impact de -2,5 % pour la période de 1980 à 2001, alors que le ratio s'élevait en moyenne à 41,5 %.

Une synthèse des travaux effectués par les représentants du ministère des Finances est présentée en annexe III.

---

[67] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages.

[68] Grenier, Gilles; Séguin, Marc; « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : Une reconsidération des résultats empiriques »; *L'Actuatité économique*, vol. 67, n° 2; juin 1991; p. 123 à 143.

AXE IV : Impact de la modification proposée sur l'incitation au travail

Le salaire minimum doit être fixé de façon à maintenir un encouragement au travail auprès des bénéficiaires de l'aide de dernier recours. Selon le modèle de revenu disponible développé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le revenu annuel disponible d'un travailleur rémunéré au salaire minimum pour 37,5 heures par semaine atteignait 11 757 $ en juillet 2001. Par ailleurs, la prestation de base d'un prestataire d'aide sociale sans contrainte à l'emploi, sans enfant et habitant seul s'élevait à 6 269 $. En y ajoutant les transferts auxquels ce prestataire a droit (comme les crédits de TPS et de TVQ), son revenu annuel disponible (tel que calculé par le même modèle) atteignait 6 674 $, soit 57 % de celui dont il bénéficierait s'il travaillait au salaire minimum.

Le programme d'assistance-emploi prévoit également qu'un prestataire de l'aide de dernier recours peut disposer d'un revenu de travail pouvant atteindre jusqu'à 200 $ net par mois sans que sa prestation ne soit réduite. Dans un tel cas, son revenu annuel disponible augmente alors à 9 119 $, soit 78 % de celui d'un travailleur au salaire minimum.

Les étudiants constituent près de 54 % des individus rémunérés au salaire minimum. Lorsqu'ils sont exclus du calcul, le nombre d'heures travaillées en moyenne par les autres travailleurs recevant le salaire minimum s'élève à environ 32 par semaine. Ils disposent donc en réalité d'un revenu annuel disponible de 10 541 $, lorsque l'on tient compte de cet ajustement.

Le revenu annuel disponible d'un prestataire de l'aide de dernier recours représente alors 63 % de celui perçu par un travailleur au salaire minimum effectuant 32 heures par semaine. Lorsque ce prestataire obtient, en plus, le revenu de travail maximum autorisé par le programme, ce pourcentage augmente à 87 %. Dans un tel cas, l'incitation au travail s'avère donc relativement faible.

Le revenu annuel disponible d'un salarié travaillant 37,5 heures par semaine au salaire minimum s'élève à 11 757 $. La prestation de base de l'aide de dernier recours permet à celui qui en bénéficie d'obtenir un revenu disponible de 6674 $, soit 57 % de celui d'un travailleur au salaire minimum. Lorsque le prestataire peut obtenir un travail lui permettant d'atteindre le revenu maximum de 200 $ nets par mois qui est autorisé par ce programme, ce pourcentage augmente à 78 %. Si le travailleur n'effectue, en moyenne, que 32 heures rémunérées au salaire minimum, ces pourcentages s'élèvent respectivement à 63 et 87 %.

Tableau I
Synthèse des indicateurs et analyse de sensibilité
(Voir l'annexe IV pour une analyse plus détaillée des indicateurs)

	Indicateurs		Situation actuelle	Impact d'une hausse de 0,10 $ l'heure
	Salaire minimum	Niveau actuel	**7,00 $**	**7,10 $**
		Variation entre octobre 1998 et août 2001 (**en dollars courants**)	**1,45 %**	**2,9 %**
		Variation entre octobre 1998 et août 2001 (**en dollars constants**)	**-5,1 %**	**-3,7 %**
AXE I : IMPACTS SUR LES SALARIÉS	Indice des prix à la consommation (IPC)	Variation entre octobre 1998 et octobre 2001	6,3 %	
		Variation entre février 2001 et octobre 2001	0,7 %	
		Variation entre octobre 1998 et août 2001	6,9 %	
		Variation entre février 2001 et août 2001	1,2 %	
	Produit intérieur brut (PIB) par habitant, en dollars constants	Variation entre 1998 et le 3e trimestre de 2001	9,6 %	
	Salaire industriel moyen	Variation entre octobre 1998 et août 2001 (en dollars courants)	6,0 %	
		Variation entre octobre 1998 et août 2001 (en dollars constants)	-0,8 %	
	Principaux bénéficiaires du salaire minimum en mars 2001	Femmes	69,4 %	
		Enfants dans une famille	50,4 %	
		Jeunes de moins de 20 ans	39,2 %	
AXE II : IMPACTS SUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	Industries comptant le plus grand nombre de travailleurs au salaire min.	Commerce de détail	33,8 %	
		Hébergement et restauration	24,4 %	
	Estimation de l'impact d'une hausse du sal. min. sur la masse salariale des entreprises	Secteur manufacturier (salariés visés)		**0,02 %**
		(tous les salariés)		**0,36 %**
		Industrie du vêtement (salariés visés)		**0,09 %**
		(tous les salariés)		**0,56 %**
		Ind. du commerce de détail (salariés visés)		**0,14 %**
		(tous les salariés)		**0,49 %**
	Estimation de l'impact d'une hausse du sal. min. sur les bénéfices des entreprises	Secteur manufacturier (salariés visés)		**-0,03 %**
		(tous les salariés)		**-0,61 %**
		Ind. du commerce de détail (salariés visés)		**-0,37 %**
		(tous les salariés)		**-1,27 %**
	Comparaison des salaires minimums selon la région (décembre 2001)	Québec	**7,00 $**	**7,10 $**
		Ontario	6,85 $	6,85 $
		Colombie-Britannique	8,00 $	8,00 $
		États-Unis (taux fédéral)	5,15 $US	5,15 $US
		États-Unis (taux fédéral)	6,06 $ selon PPA	6,06 $ selon PPA
	Ratio du salaire minimum sur le salaire industriel moyen	Québec	0,45	0,46
		Ontario	0,40	0,40
		Colombie-Britannique	0,46	0,46
		États-Unis (taux fédéral)	0,36	0,36
	Variation de la productivité au (par rapport au trimestre précédent)	1er trimestre 2001	-0,2 %	
		2e trimestre 2001	0,3 %	
		3e trimestre 2001	0,8 %	
AXE III : IMPACTS SUR L'EMPLOI	Impact sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum	Selon le modèle de « concurrence imparfaite » : aucun effet		**0**
		Selon le modèle « néo-classique » : une hausse de 10 % du sal. min. entraîne une baisse de l'emploi variant entre 1 % et 3 % chez les jeunes	Baisse de 1 % : Baisse de 3 % :	**-668** **-2 004**
AXE IV : IMPACTS SUR L'INCITATION AU TRAVAIL	Impact du salaire minimum sur l'incitation au travail	Revenu annuel disponible pour un travailleur au salaire minimum (37,5 heures par semaine)	**11 757 $**	**11 874 $**
		Revenu annuel disponible pour un travailleur au salaire minimum (32 heures par semaine)	**10 541 $**	**10 650 $**
		Aide de dernier recours (prestation de base)	6 269 $	
		Aide de dernier recours **et** revenu de travail autorisé (prestation de base)	9 119 $	

Sources : Voir annexe IV

CHAPITRE IV

PROPOSITION CONCERNANT UNE MÉTHODE DE RÉVISION DU SALAIRE MINIMUM AU QUÉBEC

4.1 Éléments à considérer lors du choix d'une méthode de révision du salaire minimum

Le comité a tenu compte de plusieurs éléments lorsqu'il a abordé l'élaboration d'un processus de révision du salaire minimum. Tout d'abord, la méthode proposée devait intégrer les préoccupations associées à chacun des quatre axes présentés au chapitre précédent, soit l'impact d'une variation du salaire minimum sur le pouvoir d'achat des salariés et sur la participation à l'enrichissement collectif (axe I), l'impact sur la compétitivité des entreprises (axe II); l'impact sur l'emploi (axe III), ainsi que l'impact sur l'incitation au travail (axe IV). Elle devait également être facilement compréhensible par les décideurs et les travailleurs visés par cette norme.

Par ailleurs, la revue documentaire portant sur les processus de révision en vigueur dans d'autres pays ou provinces a permis de constater que la plupart d'entre eux reposent sur une évaluation discrétionnaire effectuée par le gouvernement ou par un organisme constitué à cette fin. Seulement quelques pays européens (dont la France) ont opté pour un processus «automatique » de révision, parfois assorti d'échappatoires afin éviter d'accentuer des situations économiques difficiles. La méthode proposée devait donc conserver une certaine souplesse dans son application, tout en fournissant un encadrement suffisamment bien défini et basé sur des critères socio-économiques. Le comité a également abordé la fréquence des révisions, ainsi que l'ajout d'un mécanisme d'examen des impacts à moyen et long termes de l'évolution du salaire minimum, notamment en ce qui concerne la compétitivité des entreprises.

4.2 Choix d'un processus de révision du salaire minimum au Québec

Les membres du comité ont privilégié un processus décisionnel basé sur l'utilisation d'un indicateur principal pour orienter l'évolution du salaire minimum, complété par une analyse économique plus générale comprenant l'ensemble des indicateurs présentés au chapitre III. L'indicateur principal retenu par le comité est le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen de l'ensemble des travailleurs rémunérés à l'heure au Québec. Nous présenterons tout d'abord la proposition élaborée par le comité. Par la suite, nous détaillerons la démarche qui fut suivie pour en arriver à ce résultat, ainsi que les arguments qui justifient ce choix.

En ce qui concerne le processus décisionnel, les membres du comité recommandent de réviser le salaire minimum en se basant principalement sur l'évolution du salaire horaire moyen. Une analyse économique plus générale comprenant l'ensemble des onze indicateurs retenus par le comité viendrait appuyer la décision. La révision se ferait selon les modalités suivantes :

- *Lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen est inférieur ou égal à 0,47 :*

  Le ministre du Travail présenterait annuellement au Conseil des ministres une recommandation sur la modification du salaire minimum. Si cette recommandation a pour conséquence d'accroître le ratio au-dessus de 0,47, un comité interministériel permanent formé de représentants des ministères des Finances, de l'Industrie et du Commerce, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Travail devrait au préalable être consulté. Lorsque le ratio est maintenu à 0,47 ou en deçà, aucune consultation de ce comité n'est nécessaire.

- *Lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen excède 0,47 :*

  Cette situation ne pourrait survenir qu'en deux occasions :

  1) Lorsque le salaire horaire moyen diminue. Dans un tel cas, le ratio pourrait augmenter automatiquement au-dessus de 0,47, puisqu'il est entendu que le salaire minimum ne diminuerait pas en valeur nominale.

  2) Après qu'un comité interministériel permanent ait eu l'occasion de formuler ses recommandations quant à la pertinence d'une augmentation du salaire minimum qui accroîtrait le ratio au-dessus de 0,47 et que le Conseil des ministres ait accepté la hausse.

Le comité interministériel permanent pourrait également suggérer, s'il y a lieu, la méthode la plus appropriée pour ramener le ratio à 0,47 ou moins. De plus, il procéderait à une analyse triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum sur l'économie où il évaluerait, entre autres, son effet sur la compétitivité des entreprises québécoises et sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Tel qu'indiqué précédemment, ce comité serait également consulté lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen excéderait 0,47, ou lorsqu'un projet de modification du salaire minimum aurait pour effet d'accroître ce ratio au-dessus de 0,47.

L'analyse économique effectuée par le ministère du Travail lors des révisions ultérieures tiendra compte, notamment, de l'évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen dans les autres provinces canadiennes et certains états américains. À la lumière de ces résultats, le ministre du Travail pourrait recommander une augmentation du salaire minimum qui s'écarte légèrement du salaire horaire moyen, en autant que le ratio n'excède pas 0,47.

4.3 Démarche suivie par le comité et arguments justifiant la proposition retenue

Le choix de ne retenir qu'un seul indicateur dominant pour encadrer l'évolution du salaire minimum facilite considérablement la prise de décision. En effet, l'utilisation conjointe de plusieurs indicateurs mesurant des impacts différents et souvent opposés nécessiterait le recours à un système de pondération complexe afin d'intégrer tous ces indicateurs et obtenir un résultat facilitant la prise de décision. La revue documentaire n'a pas permis d'identifier de pays disposant d'un outil de décision qui intègre plusieurs indicateurs dans le but de déterminer s'il y a lieu de modifier le salaire minimum. L'appréciation de ces indicateurs par les décideurs se fait généralement de façon discrétionnaire, sauf lorsque des mécanismes d'indexation automatique sont prévus.

L'indicateur retenu par le comité est le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen.[69] L'analyse produite en 1997 par Pierre Fortin[70] permet de calibrer ce ratio en fonction de ses impacts sur l'emploi. L'approche privilégiée par le comité vise à minimiser les effets néfastes sur l'emploi, tout en offrant une marge de manœuvre au gouvernement. Elle favorise également une évolution du salaire minimum comparable à celle des salaires versés aux autres travailleurs rémunérés sur une base horaire. Une telle méthode évite les augmentations anormalement élevées (surtout dues à un rattrapage) et favorise une évolution plus stable du salaire minimum, ce qui est habituellement apprécié par les propriétaires d'entreprises.

Cet indicateur peut être interprété de façon à fournir quatre niveaux d'information qui correspondent à chacun des quatre axes retenus par le comité. Tout d'abord, il permet de situer la rémunération des salariés payés au salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des travailleurs. Cette dimension rejoint davantage les préoccupations des salariés, puisque ceux-ci souhaitent maintenir un niveau de vie qui évolue à un rythme comparable à celui des autres travailleurs. Le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen peut aussi être comparé avec celui prévalant dans d'autres régions. Il constitue ainsi une mesure de notre compétitivité.

Il permet également d'évaluer les conséquences d'une augmentation du salaire minimum sur l'emploi. En effet, l'étude effectuée par l'économiste Pierre Fortin conclut que le niveau du ratio exerce un impact déterminant sur l'élasticité emploi-salaire. Enfin, ce ratio permet d'apprécier les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'incitation au travail. Plus le ratio est élevé, plus l'incitation au travail est grande.

Par ailleurs, un comité interministériel permanent procédera à une analyse triennale de l'évolution du salaire minimum afin d'analyser, entre autres, ses effets à moyen et à long termes sur la compétitivité des entreprises québécoises (axe II). Il examinera également les impacts qu'ont pu avoir les modifications antérieures sur le pouvoir d'achat des travailleurs et sur l'ensemble de l'économie.

---

[69] Le salaire horaire moyen est calculé en considérant la rémunération versée à l'ensemble des travailleurs payés sur une base horaire au Québec. Les données proviennent de la publication *Emploi, gains et durée du travail*, Statistique Canada, Cat. 72-002, XPB.

[70] Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas?*; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 pages.

La fréquence de cette révision a été fixée aux trois ans, puisque ce sont surtout les hausses cumulatives du salaire minimum qui sont susceptibles de modifier la compétitivité des entreprises ou le pouvoir d'achat des travailleurs, plutôt que les fluctuations annuelles qui seront relativement minimes. Toutefois, le ministère du Travail effectuera avant chaque révision un suivi des onze indicateurs retenus, de façon à ce que l'ajustement proposé soit adapté à la conjoncture.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le mandat confié au Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum comporte deux volets. Tout d'abord, le comité devait définir un cadre de référence afin de guider les décisions relativement à son évolution. Par la suite, il devait également proposer un processus qui faciliterait la prise de décision. Les travaux du comité se sont appuyés sur deux revues documentaires. La première fait la synthèse des principales théories économiques sur le salaire minimum. La deuxième présente les différentes méthodes de révision en vigueur dans plusieurs pays. Le comité a également procédé à une analyse de la situation actuelle du salaire minimum au Québec en évaluant plusieurs indicateurs socio-économiques.

Recommandation I

Les travaux portant sur la définition d'un cadre de référence pour la révision du salaire minimum ont amené les membres du comité à retenir onze indicateurs, regroupés selon quatre axes d'évaluation. Le comité propose d'adopter ce cadre de référence lors des révisions ultérieures du salaire minimum.

Chacun de ces axes concerne un objectif ou une contrainte devant être considéré lors de la révision du salaire minimum. L'axe I est surtout orienté vers les salariés. Il comprend quatre indicateurs, soit la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC), la variation du produit intérieur brut (PIB), l'évolution du salaire horaire moyen et l'identification des principaux groupes bénéficiant du salaire minimum.

L'axe II est davantage orienté vers la compétitivité des entreprises. Il comporte cinq indicateurs. Le premier consiste à identifier les industries comprenant le plus de travailleurs au salaire minimum. Le deuxième vise à estimer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises. Le troisième présente les salaires minimums versés dans

différentes régions, alors que le quatrième est constitué du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen. Le cinquième indicateur mesure la variation de la productivité au Canada.

Les axes III et IV comprennent un seul indicateur chacun. L'élasticité emploi-salaire est utilisée dans l'axe III afin d'estimer l'impact d'une variation du salaire minimum sur l'emploi. L'axe IV concerne le maintien de l'incitation au travail qui est mesuré à l'aide d'un modèle de revenu disponible élaboré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les discussions du comité ont ensuite porté sur le choix d'un processus décisionnel. Plusieurs avenues ont été considérées, mais une seule solution a été retenue.

Recommandation II

En ce qui concerne le processus décisionnel, les membres du comité recommandent de réviser le salaire minimum en se basant principalement sur l'évolution du salaire horaire moyen. Une analyse économique plus générale comprenant l'ensemble des onze indicateurs retenus par le comité viendrait appuyer la décision. La révision se ferait selon les modalités suivantes :

- *Lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen est inférieur ou égal à 0,47 :*

  Le ministre du Travail présenterait annuellement au Conseil des ministres une recommandation sur la modification du salaire minimum. Si cette recommandation a pour conséquence d'accroître le ratio au-dessus de 0,47, un comité interministériel permanent formé de représentants des ministères des Finances, de l'Industrie et du Commerce, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Travail devrait au préalable être consulté. Lorsque le ratio est maintenu à 0,47 ou en deçà, aucune consultation de ce comité n'est nécessaire.

- *Lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen excède 0,47 :*

  Cette situation ne pourrait survenir qu'en deux occasions :

  1) Lorsque le salaire horaire moyen diminue. Dans un tel cas, le ratio pourrait augmenter automatiquement au-dessus de 0,47, puisqu'il est entendu que le salaire minimum ne diminuerait pas en valeur nominale.

Recommandation II (suite)

2) Après qu'un comité interministériel permanent ait eu l'occasion de formuler ses recommandations quant à la pertinence d'une augmentation du salaire minimum qui accroîtrait le ratio au-dessus de 0,47 et que le Conseil des ministres ait accepté la hausse.

Le comité interministériel permanent pourrait également suggérer, s'il y a lieu, la méthode la plus appropriée pour ramener le ratio à 0,47 ou moins.

Le choix de ne retenir qu'un indicateur principal pour encadrer l'évolution du salaire minimum a pour but de simplifier la prise de décision. Cet indicateur peut être interprété de façon à fournir quatre niveaux d'information. En effet, il permet de situer la rémunération des salariés payés au salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des travailleurs, de comparer la position relative du Québec par rapport à d'autres régions, d'évaluer l'impact d'une augmentation du salaire minimum sur l'emploi et d'en apprécier les effets sur l'incitation au travail. Ces quatre interprétations sont directement associées aux quatre axes d'évaluation retenus par le comité, soit l'impact sur les salariés (axe I), l'impact sur la compétitivité des entreprises (axe II), l'impact sur l'emploi (axe III) et l'impact sur l'incitation au travail (axe IV).

Afin d'évaluer les effets du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises, le comité a opté pour la formation d'un comité interministériel permanent qui aurait également pour fonction d'analyser les impacts à moyen et long termes des variations du salaire minimum.

Recommandation III

Le Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum préconise la formation d'un comité interministériel permanent qui procéderait à une analyse triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum sur l'économie. Il évaluerait, entre autres, son effet sur la compétitivité des entreprises québécoises et sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Par ailleurs, ce comité serait également consulté lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen excéderait 0,47, ou lorsqu'un projet de modification du salaire minimum aurait pour effet d'accroître ce ratio au-dessus de 0,47.

BIBLIOGRAPHIE

Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, Davis M.; *Minimum Wages and Employment in France and the United States*; National Bureau of Economic Research; Working Paper 6996; Cambridge; march 1999; 30 p.

Akerlof, George A.; Yellen, Janet L.; *Efficiency Wage Models of Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge, England, 1986, p. 115 à 134.

Alpert, William T.; *The minimum Wage in the Restaurant Industry*; Praeger Publishers; New York; 1986; 161 p.

Bazen, Stephen; Martin, John P.; « L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France »; *Revue économique de l'OCDE*, no. 16; printemps 1991; p. 225 à 247.

Bazen, Stephen; Skourias, Nicolas; « Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France ? »; *European Economic Review*; vol. 41; 1997; p. 723 à 732.

Benjamin, Dwayne; Gunderson, Morley; Riddell, W. Craig; *Labor Market Economics*; McGraw-Hill Ryerson; Toronto; 1998; 254 p.

Bernstein, Jared; Schmitt, John; *The Impact of the Minimum Wage*; Briefing Paper; Economic Policy Institute; Washington; juin 2000; 24 p.

Boal, William M.; Ransom, Michael R.; « Monopsony in the Labor Market »; *Journal of Economic Literature*; vol. XXXV; March 1997; p. 86 à 112.

Brown, Charles; Gilroy, Curtis; Kohen, Andrew; « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment »; *Journal of Economic Literature*, vol. XX, June 1982, p. 487 à 528

Card, David; « Do Minimum Wages Reduce Employment ? A Case Study of California, 1987-1989 »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, n°. 1; october 1992; p. 38 à 54.

Card, David; Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; Comment on David Neumark and William Wascher, *Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages : Panel Data on State Minimum Wage Laws*; Working Paper #316; Princeton University; April 1993; 18 p.

Card, David; Krueger, Alan B.; « Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania »; *American Economic Review*, vol. 84, n°. 4; September 1994; p. 772 à 793.

Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995; 422 p.

Castillo-Freeman, Adila; Freeman, Richard B.; *Minimum Wages in Puerto Rico : Textbook Case of a Wage Floor*; Proceedings of the Forty-Third Annuel Meeting, Industrial Relations Research Association Series; December 28-30, 1990; Washington, D.C.; p. 243 à 253.

Code du Travail, de France, site internet de Legifrance, www.legifrance.gouv.fr/html/frame_codes1.htm.

Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; *Le SMIC, salaire minimum de croissance*; Paris; 1999; 211p.

Décret concernant l'organisation et le fonctionnement du Conseil exécutif et les règles relatives à l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire, Gouvernement du Québec, décret no. 140-96 (modifié par les décrets 274-96, 1151-96 et 1362-96).

Deere, Donald; Murphy, Kevin M.; Welch, Finis; « Reexamining Methods of Estimating Minimum-Wage Effects, Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike »; *American Economic Association Papers and Proceedings*; vol. 85, no.2; 1995; p. 232 à 237.

Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; *Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages : A Critical review*; Centre for Economic Performance; Discussion Paper no. 203; august 1994; 38 p.

Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; *The Effects of Minimum Wages on Employment : Theory and Evidence from the UK*; Working Paper No. 4742; National Bureau of Economic Research; Cambridge; May 1994; p. 47.

DiNardo, J.; Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992 : A Semiparametric Approach »; *Econometrica*; vol. 64, no. 5; septembre 1996, p. 1001 à 1044.

Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan Margolis, David; Teulings, Coen; « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe »; *Economic Policy*; vol. 23; 1996; p. 317 à 372.

Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage, Ontario Regulation 285/01, éditeur officiel. Site internet, http://192.75.156.68/DBLaws/Regs/English/010285_e.htm.

Fair Labor Standards Act of 1938, section 2 (USC, Title 29, ss.201 to 219)

Fortin, N. M.; Lemieux, T.; *Income Redistribution in Canada : Minimum Wages versus Other Policy Instruments*; Montréal, avril 1997.

Fortin, N. M.; Lemieux, T.; « Institutionnal Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage ? »; *Journal of Economic Perspectives*; vol. 11, no. 2; printemps 1997; p. 75 à 96.

Fortin, Pierre; *Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas ?* ; École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM); Montréal, novembre 1997, 12 p.

Gramlich, Edward; « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes »; In Brookings Papers on *Economic Activity*, édité par Arthur M. Okun et Georges L. Perry, vol. 2; Washington D.C.; 1976.

Godard, John, *Recommandations for a New Minimum Wage Policy*, The Minimum Wage Board of Manitoba, 15 octobre 2001, 24 pages.

Grenier, Gilles; Séguin, Marc; « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : une reconsidération des résultats empiriques », *L'Actualité économique*, vol. 67, n° 2, juin 1991, p. 123 à 143.

Hamermesh, Daniel S.; « Minimum Wages and the Demand for Labor »; *Economic Inquiry*; vol. 20; 1982; p. 365 à 379.

Hamermesh, Daniel; *Labor Demand*; Princeton University Press; New Jersey; 1993; 444 p.

Institut de la statistique du Québec, « Produit intérieur brut », site internet

International Labour Organisation, *Minimum Wage Fixing Mexico*, Briefing Note no.13. Site internet du Bureau International du Travail.

Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; « The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, no. 1; October 1992; p. 6 à 21.

Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; « The Effect of the New Minimum Wage Law in a Low-Wage Labor Market »; Proceedings of the Forty-Third Annuel Meeting, *Industrial Relations Research Association Series*; December 28-30, 1990; Washington, D.C.; p.254 à 265.

Lefebvre, Pierre; *La loi des décrets de convention collective au Québec : place et fonctions socio-économiques*; Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal; décembre 1999.

Leftwich, Richard H.; *Le système des prix et la répartition des ressources*; Les éditions HRW ltée; Montréal; 1975; p. 27 à 30.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L. O. 2000, c. 41, éditeur officiel. Site internet http;//192.75.156.68/ DBLaws/Statutes/French/00e41_f.htm.

Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q., c. D-2, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel.

Mercier, Jacques; *Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec*; Département des relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

Meyer, Robert H.; Wise, David A.; « The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth »; *Journal of Labor Economics*; vol. 1, no. 1; 1997; p. 66 à 100.

Minimum Wage and Overtime Hours Under the Fair Labor Standards Act, *1998 Report to the Congress*, U.S. Department of Labor, Washington, june 1998, p. 61.

Mishel, Lawrence; Bernstein, Jared; Schmitt, John; *The State of working America, 1996-1997*; Armonk, New York; Economic Policy Institute,; 1996.

Nations Unies, Conseil économique et social, *Application du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, additif pour l'Australie*, juillet 1998, articles 60 à 66.

Neumark, David; Washer, William; « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, no. 1; Octobre 1992; p. 55 à 81.

Nickell, Stephen; Symons, James; « The Real Wage-Employment Relationship in the United States »; *Journal of Labor Economics;* vol. 8, no. 1;1990; p. 1 à 15.

Noe, Douglas A.; *The Minimum Wage in America, Will Current Legislation Really Help the Working Poor ?*, Working Paper; Bradley University; April 28, 1997, p. 1 à 5

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); *Perspective de l'emploi, juin 1998* ; Paris; 1998; p. 63.

Review of the Current Minimum Wage and Rates, Regulatory Impact Statement, Ministry of Labour, British Columbia, august 2000.

Revised Statutes of British Columbia, chapter 113, art. 16, Queen's Printer, disponible sur le site internet www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm.

Reynolds, Lloyd G.; Masters, Stanley H.; Moser, Colletta H.; *Labor Economics and Labor Relations*; Prentice Hall; 7th edition; New Jersey; 1998; 581 p.

Safety net Review – Wages, 1999-2000, Joint Governments Submission, Commonwealth Agency,p. 9 à 15.

Salaires et durée du travail , 1999, parties 3 et 4, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, gouvernement de la Belgique.

Santiago, Carlos E.; « The Dynamics of Minimum Wage Policy in Economic Development : A Multiple Time-Series Approach »; *Economic Development and Cultural Change*; 1989; vol. 38; p.4 à 30.

Schaafsma, Joseph; Walsh, William D.; « Employment and Labor Supply Effects of the Minimum Wage : Some Pooled Time-Series Estimates from Canadian Provincial Data »; *Revue canadienne d'Économique*, vol. XVI, no. 1; février 1983; p. 86 à 97.

Starr, Gérald, *La fixation des salaires minima*, Bureau International du Travail (BIT), Genève, 1982, 91 p.

Statistique Canada, *Base de données CANSIM*, différentes séries sur l'emploi et les salaires.

Statistique Canada, *Commerce de détail*, Cat. 63-005

Statistique Canada, *Emploi, gain et durée du travail*, Cat. 72-002 XPB

Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations spéciales, mars 2001

Statistique Canada, *L'indice des prix à la consommation*, Cat. 62-001 XPB

Statistique Canada, *Le Quotidien*, 25 juin 2001

Statutes of British Columbia, chapter 19, Queen's Printer. Site internet, www.qp.gov.bc.ca/statreg/sta/R/99019 01.htm.

Swidinsky, Robert; « Minimum Wages and Teenage Unemployment »; *Revue canadienne d'Économique*; vol. XIII, no. 1; février 1980; p. 158 à 171.

The National Minimum Wage Act, 1998 (c. 39), art. 2 et art. 6. Site internet www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/80039--a.htm#1.

The National Minimum Wage, First Report of the Low Pay Commission, Her Majesty's Stationery Office, 1998, 220p. Site internet *www.cst.gov.uk/er/lowpay/index.htm*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. Site internet, www.bls.gov/news.release/prod.2.t07.htm

Wellington, Alison J.; « Effects of the Minimum Wage on the Employment Status of Youths »; *The Journal of Human Resources*; vol. XXVI, 1991; p. 27 à 46.

ANNEXES