

Synthèse et perspectives

Par Normand Pelletier*

À l'automne 2008, le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum¹ recensait plusieurs travaux de recherche afin d'améliorer la méthode de fixation du salaire minimum au Québec. La Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du Ministère a proposé au comité de rédaction de la revue *Regards sur le travail* de profiter de cette occasion pour présenter une édition spéciale sur le salaire minimum, et d'inviter des collaborateurs à participer à ce projet. C'est dans cette perspective que ce numéro a été produit.

La première partie de ce numéro thématique sur le salaire minimum vise à présenter l'information nécessaire à la compréhension des résultats de recherche. Nous avons d'abord demandé à Denis Ledoux, coauteur de *l'Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 : de l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail* (Desîlets et Ledoux, 2006), de nous rappeler le chemin qu'a parcouru le salaire minimum. L'Institut de la statistique du Québec, qui publie régulièrement l'évolution du taux du salaire minimum au Québec et au Canada (ISQ, 2010), a tracé un portrait des employés rémunérés au salaire minimum au Québec. L'intérêt et l'originalité de l'article de Gaudreault et Cloutier (2010) sont de vérifier si les caractéristiques des employés rémunérés au taux du salaire minimum ont changé de 1998 à 2008, mais aussi de donner un portrait distinct des travailleurs non étudiants et des étudiants en emploi. Pour sa part, Dalil Maschino explique plus en détail la méthode particulière de fixation du salaire minimum au Québec (Maschino, 2010).

Les trois textes de la deuxième partie examinent l'incidence du salaire minimum sur la pauvreté, un sujet fort d'actualité. Nous avons invité Pierre Fortin, une référence en la matière au Québec, à nous présenter le fruit de ses réflexions. Son texte (Fortin, 2010) constitue une contribution intéressante et importante à la réflexion nécessaire sur le taux approprié du salaire minimum afin qu'il ne nuise pas trop à l'emploi. Jean-Michel Cousineau venait de publier une étude sur les déterminants macroéconométriques de la pauvreté pour le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) (Cousineau, 2009). Nous lui avons donc demandé s'il pouvait intégrer la question du salaire minimum dans ses estimations (Cousineau, 2010). Enfin, l'étude de Mercier et

* L'auteur est sous-ministre adjoint aux politiques et à la recherche au ministère du Travail du Québec.

¹ Ce comité est composé de représentants du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère des Finances et du ministère du Travail.

Poulin (2010) évalue le nombre de travailleurs au salaire minimum sous le seuil de faible revenu, ainsi que l'effet des hausses du salaire minimum sur le taux de faible revenu et les inégalités de revenu.

La troisième partie traite de trois sujets différents, mais fort à propos. L'article de Poulin et Belzile (2010) est le fruit d'une recherche effectuée à l'automne de 2009 sur les conditions de travail et l'opinion des dirigeants d'établissement sur plusieurs questions entourant le salaire minimum dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. Précisons que, dans la section *Résumé de recherches publiées*, sont présentés les principaux résultats du 2^e volet de cette même recherche, visant cette fois-ci des salariés du secteur et vérifiant le respect des normes minimales de travail (Belzile, 2010). Labrosse et coll. (2010) ont examiné si l'augmentation du salaire minimum avait des incidences dans le secteur syndiqué au Québec, entre autres si l'on retrouvait un effet d'entraînement du salaire minimum sur les autres salaires. Enfin, le texte de Blais et coll. (2010) discute de l'effet du salaire minimum sur l'incitation au travail. Il montre dans quelle mesure les hausses du salaire minimum des dernières années ont permis d'augmenter le revenu disponible des travailleurs rémunérés à ce taux et de creuser l'écart avec le revenu des prestataires du régime d'aide financière de dernier recours. Mentionnons aussi le texte d'Hélène Sarrasin (2010), dans la section *Démarche vécue en entreprise*, qui explique l'origine et la teneur de la réglementation du salaire minimum pour certaines productions fruitières au Québec, ainsi que les efforts de la Commission des normes du travail pour améliorer les conditions de travail des salariés y travaillant.

Synthèse

Nul ne saurait remettre en cause aujourd'hui ni l'existence ni l'importance du salaire minimum au Québec. Le salaire minimum est la norme la plus respectée par les entreprises québécoises (Armstrong, 2005). L'histoire nous rappelle, comme le raconte très bien Ledoux (2010), que le salaire minimum permet d'empêcher que la concurrence des entreprises se concentre sur les bas salariés, en particulier dans les périodes de crise économique, et ainsi d'éviter les salaires de misère. Le salaire minimum permet également d'empêcher le travail des enfants, de contrer la discrimination au travail et d'assurer un minimum de vie décent. Ce sont des leçons de l'histoire que nous ne devons pas oublier.

L'établissement d'une rémunération juste et équitable pour les travailleurs en bas de l'échelle n'est cependant pas chose facile. Hier comme aujourd'hui, le salaire minimum suscite la controverse, et le législateur a la difficile tâche de doser les considérations économiques et sociales en jeu. C'est pourquoi il existe au Québec une méthode de fixation du salaire minimum qui prend en compte l'ensemble de ces préoccupations (Maschino, 2010). Le cadre de référence utilisé pour évaluer les effets des hausses du salaire minimum comprend cinq axes d'évaluation faisant référence aux différentes catégories d'objectifs et de contraintes à considérer au moment de ces révisions, soit les effets du salaire minimum sur le pouvoir d'achat des salariés, sur la compétitivité des entreprises, sur le niveau d'emploi, sur l'incitation au travail, ainsi que, plus récemment, sur la pauvreté et les faibles revenus (*ibid.*). L'indicateur principal du processus de révision demeure cependant le ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen. Pour ne pas

nuire à l'emploi, il a été convenu que ce ratio ne devrait pas dépasser 0,47 (Ministère du Travail, 2002).

En 2008, on dénombrait près de 200 000 employés au taux du salaire minimum ou moins, l'équivalent d'un salarié sur vingt au Québec (Gaudreault et Cloutier, 2010). Du texte de Gaudreault et Cloutier, on constate que le profil des employés au salaire minimum n'est pas monolithique. En 2008, le nombre d'étudiants rémunérés au taux du salaire minimum ou moins était aussi élevé que celui des employés non étudiants payés à ce taux. Les caractéristiques de ces deux groupes sont fort différentes, ce qui invite à faire preuve de prudence lorsqu'il s'agit de généraliser le profil des employés au salaire minimum : plusieurs employés au salaire minimum travaillent à plein temps, détiennent leur emploi depuis quatre ans et plus, dans des industries de services autres que le commerce de détail et l'hébergement et services de restauration.

De 1998 à 2008, le profil des employés au salaire minimum n'a pas beaucoup changé, d'après les données de Gaudreault et Cloutier. On constate toutefois une présence plus importante d'employés âgés de 15 à 19 ans et de 45 ans et plus. Ces informations laissent à penser que les changements démographiques qui ont cours au Québec, liés à la baisse de la natalité et du vieillissement de la population, modifieront peut-être encore davantage dans l'avenir le profil des employés au salaire minimum.

En 2008 comparativement à 1998, Gaudreault et Cloutier constatent également une plus grande part du commerce de détail, des entreprises de 20 employés et plus, ainsi que des emplois syndiqués dans les emplois rémunérés au taux du salaire minimum. Ces résultats concordent avec ceux de Labrosse et coll. (2010). Dans leur texte, ces derniers constatent des effets importants de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 dans le secteur syndiqué au Québec, plus particulièrement dans le commerce de détail des produits d'alimentation.

Les employés au salaire minimum sont non syndiqués dans près de 90 % des cas (Gaudreault et Cloutier). Ce fort pourcentage nous fait oublier qu'il existe des secteurs syndiqués au Québec où la rémunération de base avoisine celle du taux du salaire minimum. En conséquence, des hausses importantes du salaire minimum, comme celles des dernières années au Québec, ont pour effet de faire franchir plusieurs échelons salariaux aux salariés se situant au bas de l'échelle, ce qui n'est pas sans incidence sur les coûts de main-d'œuvre de ces entreprises (Labrosse et coll.). Labrosse et coll. ont aussi remarqué qu'il n'existait pas d'effets d'entraînement du salaire minimum sur les salaires rémunérés au-dessus du salaire minimum dans le secteur syndiqué. Cette situation signifie qu'avec la hausse du salaire minimum, un employé sans expérience au bas de l'échelle salariale pourrait gagner le même salaire que celui ayant accumulé plusieurs heures de travail. Ainsi, la structure salariale de certains corps d'emploi, pourtant négociée par les parties syndicale et patronale, peut être affectée par la hausse du salaire minimum. Ces constats méritent d'être pris en considération lorsqu'il s'agit de réviser le taux du salaire minimum.

Les résultats précédents diffèrent de ce qu'ont pu constater Poulin et Belzile (2010) dans les établissements de la restauration et des bars au Québec. Dans ce secteur, il semble bien que l'ensemble de la structure salariale soit bonifiée par la hausse du salaire minimum, les auteures émettant même l'hypothèse que la hausse du salaire minimum agisse en quelque sorte comme politique salariale du secteur. Dans ce sens, et bien que la rémunération au salaire minimum soit

largement répandue dans les restaurants et les bars au Québec (90 % des établissements), ses effets ne seraient pas aussi néfastes sur l'emploi que la recension des écrits sur le sujet le laisse croire. En outre, un dirigeant d'établissement sur cinq déclare que sa situation financière n'a pas été touchée par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. Aussi, le tiers des dirigeants d'établissement ont été en mesure d'augmenter leur prix de vente pour absorber les coûts afférents à l'augmentation du salaire minimum. Les établissements ayant réduit l'emploi en raison de l'augmentation du salaire minimum embauchent moins de 10 % des salariés du secteur. En somme, malgré l'effet très important de la hausse du salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec, son effet demeure négligeable sur le plan de l'emploi.

L'étude de Poulin et Belzile apporte des informations intéressantes sur la rémunération des employés au pourboire. On constate que les pourboires concernent une proportion importante d'employés de la restauration et des bars au Québec, et ils représentent, en moyenne, la moitié de la rémunération des employés. Toutefois, il existe de fortes disparités dans la distribution des pourboires, et certains employés n'en reçoivent pas suffisamment pour que leur rémunération atteigne au moins le taux général du salaire minimum. Les auteures démontrent que les pourboires dépendent du montant de la facture du repas et de l'expérience de l'employé. La pratique du partage des pourboires interfère aussi dans le montant des pourboires reçus. Conséquemment, il y a lieu de poursuivre la réflexion sur la rémunération des pourboires afin de déterminer le taux approprié du salaire minimum des employés qui en reçoivent, ainsi que les employés et les établissements devant être assujettis.

De son côté, Pierre Fortin (2010) estime que le salaire minimum a un effet négatif sur l'emploi si il augmente plus fortement que le salaire moyen. Selon ses estimations, une hausse du ratio du salaire minimum par rapport au salaire horaire moyen de 1 point de pourcentage, passant par exemple de 45 à 46 %, ferait perdre 8 000 emplois au Québec. L'auteur suggère même une baisse de ce rapport à la hauteur de 42 ou 43 % afin de créer des emplois, ce qui pourrait vouloir dire un gel du salaire minimum pendant plusieurs années.

Le texte de Pierre Fortin répond à une préoccupation soulevée en 2008 par le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum, à savoir si le « seuil critique » du ratio de 0,47 du salaire minimum sur le salaire moyen, considéré comme l'indicateur principal dans le processus de révision du salaire minimum (Maschino, 2010), est toujours approprié. Le modèle qu'il présente est fort intéressant puisqu'il prend en considération à la fois trois éléments, très peu considérés dans la recension des écrits concernant l'effet du salaire minimum sur l'emploi, soit le ratio du salaire minimum sur le salaire moyen, la situation économique et les changements démographiques. Nous soulevons toutefois deux réserves importantes par rapport à l'analyse qui est présentée.

En premier lieu, si l'on observe les coefficients du modèle de Fortin, il s'avère que l'activité économique provinciale est au moins deux fois plus importante pour la création d'emplois que le ratio du salaire minimum sur le salaire moyen. Le poids démographique des 15 à 24 ans a aussi plus d'influence sur l'emploi que le ratio du salaire minimum/salaire moyen. En somme, ce n'est que dans des situations rares, c'est-à-dire dans le contexte où il n'y a pas de croissance économique en termes réels et que le poids démographique des 15 à 24 ans demeure stable (ou augmente), qu'une augmentation du rapport salaire minimum/salaire moyen nuirait à l'emploi.

Cela dit, et c'est notre deuxième point, les résultats ne permettent pas de conclure que l'on devrait baisser le ratio du salaire minimum/salaire horaire moyen à la hauteur de 42 ou 43 %, comme l'auteur le propose. Reprenant ses résultats, cette baisse ne serait justifiée que dans la mesure où l'on anticiperait une récession économique importante, et ce n'est pas ce qu'on projette dans les années à venir, au contraire.

Au Québec, même si le ratio du salaire minimum/salaire moyen demeure l'indicateur principal du cadre de référence utilisé au moment de la révision du salaire minimum, les autres indicateurs que sont le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises, l'incitation au travail, ainsi que la pauvreté et les faibles revenus sont déterminants dans la prise de décision. Il faut lire l'article de Blais et coll. (2010) pour comprendre comment la hausse du salaire minimum fait partie intégrante de la stratégie globale du gouvernement québécois afin qu'il soit payant de travailler. Les auteurs démontrent bien que, même en tenant compte de l'impôt et des cotisations aux régimes d'assurance sociale et certains frais tels les frais de garde, le revenu disponible d'un travailleur à plein temps au salaire minimum est beaucoup plus élevé que celui des prestataires de l'aide financière de dernier recours, et ce, qu'importe la catégorie de ménages observée. Les augmentations du salaire minimum d'avril 2003 à mai 2009 ont largement contribué à l'augmentation du revenu disponible de certains ménages. De plus, selon ces auteurs, « la hausse du salaire minimum s'inscrit parmi les actions gouvernementales qui mèneront le plus de personnes possible à intégrer le marché du travail » (Blais et coll.). On peut penser que l'augmentation de l'offre de travail de 1998 à 2008 (Gaudreault et Cloutier, 2010), en particulier chez les 15 à 19 ans et les 45 ans et plus, soit en partie attribuable aux hausses du salaire minimum. Dans un contexte où l'on anticipe une plus grande rareté de la main-d'œuvre dans les années à venir, cette piste n'est pas à négliger.

La hausse du salaire minimum s'inscrit également dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La pauvreté et les faibles revenus constituent d'ailleurs depuis 2009 un axe distinct d'analyse dans la révision du salaire minimum. Le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum s'est d'ailleurs fortement inspiré du travail de recherche de Mercier et Poulin (2010) pour déterminer les indicateurs composant cet axe.

Toutefois, comme le rapportent Fortin (2010), Cousineau (2010), Mercier et Poulin (2010), la hausse du salaire minimum à elle seule a peu d'influence sur le taux de pauvreté. En premier lieu, mentionnons que travailler à plein temps au salaire minimum au Québec permet à toute personne seule de bénéficier d'un revenu après impôt supérieur au seuil de faible revenu, et ce, peu importe la mesure utilisée (Fortin, tableau II). Généralement, les familles pauvres ne sont pas composées de travailleurs, et lorsque c'est le cas, ces derniers gagnent généralement plus que le salaire minimum. Un bon nombre de travailleurs au salaire minimum sont des jeunes étudiants qui vivent dans des familles dont le revenu est plus d'une fois supérieure au seuil de faible revenu. Il n'en demeure pas moins que 16,4 % des travailleurs gagnant 10 \$ l'heure ou moins, soit 106 200 personnes en 2006, vivaient dans des familles dont le revenu était inférieur au seuil de la mesure du panier de consommation au Québec (Mercier et Poulin). En conséquence, la hausse du salaire minimum peut améliorer la situation de revenu des familles qui vivent principalement d'un travail faiblement rémunéré. Par ailleurs, l'étude économétrique de Cousineau (2010) montre que la hausse du salaire minimum de 1976 à 2006 au Canada a eu un

effet à la hausse sur le taux de pauvreté de la population en général, mais a réduit celui des familles monoparentales et des personnes seules en emploi. Le taux de pauvreté dépend principalement de la croissance économique, de l'emploi, des inégalités de revenu et des paiements de transferts (*ibid.*).

Perspectives

Les textes qui ont été soumis dans cette édition spéciale du salaire minimum au Québec constituent une contribution originale d'une grande richesse et un apport important sur le plan des politiques publiques.

Au ministère du Travail, nous allons soumettre ces travaux au Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum afin qu'il détermine les éléments qui bonifieraient la méthode de révision du salaire minimum. D'ici 2011, il est déjà prévu de réexaminer le ratio du salaire minimum sur le salaire moyen et de mieux évaluer l'effet d'entraînement du salaire minimum pour l'ensemble des secteurs d'activité économique. À partir des données de l'enquête dans la restauration et les bars, le Ministère, en collaboration avec les autres ministères membres du Comité interministériel, s'interrogera également sur le taux approprié des employés au pourboire, et vérifiera si les catégories d'employés ou les types d'entreprises assujettis sont appropriés. Pour sa part, la Commission des normes du travail examinera de plus près le profil des salariés qui font l'objet de plusieurs infractions à la loi afin de mieux cibler les clientèles les plus vulnérables.

En conclusion, nous espérons que ce premier numéro thématique de la revue *Regards sur le travail* vous a intéressé. N'hésitez pas à faire part de vos commentaires à la chargée de la revue, nous les considérerons avec attention. Je vous invite également à surveiller, le printemps prochain, la sortie du 2^e numéro thématique portant sur les travailleurs âgés.

Bibliographie

Armstrong, D. (2005). *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail. Analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués*. Québec : Commission des normes du travail.

Belzile, C. (2010, automne). Le respect de la norme concernant le salaire minimum dans le secteur de la restauration et des bars. *Regards sur le travail*, 7(1).

Blais, M., avec la collaboration de F. Roussin, R. Arrache, F. Savard et F-H. Remarais. (2010, automne). Le salaire minimum et son effet sur l'incitation au travail des prestataires de l'aide financière de dernier recours. *Regards sur le travail*, 7(1).

Cousineau, J-M. (2009). *Les déterminants macroéconomiques de la pauvreté : une étude de l'incidence de la pauvreté au seuil des familles québécoises sur la période 1976-2006*. Québec : Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion sociale.

Cousineau, J-M. (2010, automne). L'effet du salaire minimum sur les taux de pauvreté au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

Desîlets, C., & Ledoux, D. (2006). *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 : de l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*. Québec : Les Publications du Québec.

Fortin, P. (2010, automne). Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du 'compromis idéal'. *Regards sur le travail*, 7(1).

Gaudreault, A., & Cloutier, L. (2010, automne). Portrait et évolution des employés rémunérés au taux du salaire minimum. *Regards sur le travail*, 7(1).

Institut de la statistique du Québec (2010, mai). *Évolution du taux du salaire minimum au Québec et au Canada entre 2000 et 2010*. Québec : Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Labrosse, A., & Poulin, M., avec la collaboration de G. Bichotte. (2010, automne). L'effet du salaire minimum sur la rémunération des salariés syndiqués au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

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

Maschino, D. (2010, automne). La fixation du salaire minimum au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

Mercier, J.-F., & Poulin, M. (2010, automne). Les travailleurs au salaire minimum vivant sous le seuil de faible revenu au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

Ministère du Travail (2002). *Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum*. Québec.

Poulin, M., avec la collaboration de C. Belzile. (2010, automne). Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).