

Article de fond

Le salaire minimum des salariés au pourboire : état de la situation selon les résultats d'une enquête dans le secteur de la restauration au Québec

Par Gaël Bichotte et Bianca Tanguay-Lavallée*

Résumé

Les résultats du sondage réalisé auprès des employeurs du secteur de la restauration en 2009 ont été utilisés pour examiner la tendance des salaires selon les principales catégories d'emploi qui sont rémunérées aux taux du salaire minimum au pourboire.

L'étude porte sur les serveurs, les livreurs et les préposés au bar, car ce sont les principales catégories d'emploi qui peuvent être payées au taux minimum des salariés au pourboire. Ils constituent respectivement 37 %, 3 % et 4 % du nombre total des salariés couverts par l'enquête.

Les salariés assujettis au taux au pourboire constituent 35 % de l'ensemble des salariés visés par l'enquête. Les serveurs assujettis au taux au pourboire constituent 82 % de ce groupe, les livreurs 10 % et les préposés au bar 8 %. Le revenu horaire moyen des salariés assujettis au taux au pourboire est de 14,96 \$. En particulier, il est de 15,66 \$ pour les serveurs de ce groupe, de 9,91 \$ pour les livreurs et de 13,82 \$ pour les préposés au bar.

Les résultats révèlent également que 8,1 % des salariés assujettis au taux du salaire minimum au pourboire n'atteignent pas le taux général du salaire minimum de 9 \$ en incluant les pourboires. Par ailleurs, 5,1 % des salariés de l'enquête ont déclaré n'avoir reçu aucun pourboire.

Diverses observations accompagnent cette statistique sur les salariés qui n'ont pas atteint le taux général du salaire minimum. Parmi ce groupe, certains répondants étaient en vacances pendant la période de référence de l'enquête, d'autres travaillaient dans des établissements dont les autres salariés ont reçu assez de pourboires pour atteindre le taux général, certains occupaient un poste de livreur, d'autres encore avaient un double emploi.

* Gaël Bichotte et Bianca Tanguay-Lavallée sont respectivement économiste et analyste à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.

Introduction

Au Québec, il existe quatre salaires minimaux : un taux général, un taux inférieur payable au salarié au pourboire, un taux de salaire minimum pour la cueillette de fruits et un taux égal au taux général qui s'applique à certains secteurs de l'industrie du vêtement. Les différences entre le taux général et celui des salariés au pourboire suscitent un débat, en particulier dans le secteur de la restauration. Les opinions divergent en effet au sujet de l'écart souhaitable entre ces deux taux horaires.

Ainsi, l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ)¹ juge que l'écart entre le taux général et le taux au pourboire devrait être de 20 %. D'autres, tels les auteurs R. D. Nayak et P. K. Sonn (2009)², proposent que le salaire des travailleurs au pourboire se rapproche le plus possible du taux régulier. Cela permettrait, selon eux, que les travailleurs gagnent un salaire plus décent sans avoir à dépendre du montant aléatoire des pourboires reçus au cours d'une semaine. Par contre, ces augmentations de salaire font craindre des hausses de coûts aux employeurs, certains³ estimant qu'ils devraient alors réduire l'emploi ou fermer leur établissement. Enfin, d'autres estiment que la liste des occupations rémunérées au taux du salaire minimum avec pourboire mériterait d'être examinée, car il se pourrait que certains salariés ne reçoivent pas assez régulièrement de pourboires pour être inclus dans ce groupe.

L'étude porte sur l'importance des pourboires dans le secteur de la restauration et des bars au Québec. Elle débute par la présentation de la définition d'un employé au pourboire. La seconde partie de l'article est constituée d'une brève revue de la littérature. Par la suite, divers sujets d'actualité concernant les salariés au pourboire sont abordés. Les écarts entre le taux général du salaire minimum, le salaire minimum à pourboire et le montant de pourboire que le salarié reçoit sont présentés selon le genre, le métier et la région à partir des résultats d'une enquête menée en 2009.

1. Le salaire minimum des salariés au pourboire au Québec et en Ontario

Au Québec, la distinction entre le taux général du salaire minimum et le taux applicable aux salariés au pourboire remonte aux années 30. En effet, l'ordonnance 4 de 1937 détaille les salaires minimums pour toutes les catégories de salariés de l'industrie de l'hôtellerie en accordant un taux minimum moins élevé aux salariés qui reçoivent des pourboires. Selon cette ordonnance, le cuisinier, qui n'était pas en mesure de recevoir des pourboires, avait droit à 0,30 \$ l'heure. En revanche, les garçons ou filles de table, les valets ou filles de chambre, les commis de buvette ou de cabaret et les opérateurs d'ascenseurs, qui étaient tous susceptibles de recevoir des pourboires, avaient droit à 0,20 \$ l'heure⁴.

-
1. Association des restaurateurs du Québec. Repéré à http://www.restaurateurs.ca/index.php?section=aff_11 (consulté le 25 juin 2010).
 2. Restoring the Minimum Wage for America's Tipped Workers, Rajesh D. Nayak et Paul K. Sonn, (2009, août), National Employment Law Project.
 3. National Restaurant Association. Repéré à <http://www.restaurant.org/pressroom/pressrelease/?ID=1036> (consulté le 4 octobre 2010).
 4. Désilets, C. et Ledoux, D. (2006), *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005*, Québec, Commission des normes du travail, 319 p.

Qui est couvert par le taux au pourboire⁵?

Un salarié au pourboire est un salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille :

- dans les restaurants, sauf les établissements de restauration rapide;
- pour les entreprises qui vendent, livrent ou servent des repas pour consommation à l'extérieur;
- dans les locaux où des boissons alcoolisées sont vendues pour consommation sur place;
- dans les établissements qui offrent contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris les établissements de camping (art. 1, Règlement sur les normes du travail).

Précisons que seuls les employés qui reçoivent habituellement des pourboires sont assujettis à ce taux. L'assujettissement au taux des employés au pourboire est lié à la notion de régularité dans son versement : « L'élément déterminant consiste à vérifier si la majorité des clients, de façon générale, verse un pourboire au salarié concerné »⁶.

À titre de comparaison, en Ontario, la définition des salariés au pourboire inclut seulement ceux qui servent des boissons alcoolisées dans le cadre régulier de leur emploi. L'Alberta et la Colombie-Britannique ont emboîté le pas à l'Ontario en instaurant un salaire minimum pour les travailleurs au pourboire.

Au Québec, depuis 1998, les employés de la restauration, des bars et de l'hébergement qui reçoivent des pourboires directement des clients ou indirectement, à la suite d'un partage, sont tenus de les déclarer par écrit à leur employeur à chaque période de paie par le biais d'un registre des pourboires⁷. Cette obligation législative permet aux employés de la restauration de bénéficier des avantages sociaux pour l'ensemble de leurs revenus (ex. : indemnité de jours fériés, prestations d'assurance parentale) et de contrer le travail au noir. Il est important de noter que les salariés ont la responsabilité de déclarer tous les pourboires qu'ils reçoivent.

De plus, lorsque les pourboires déclarés par des salariés représentent moins de 8 % de leurs ventes, les employeurs doivent pratiquer la règle d'attribution des pourboires. L'employeur est tenu de combler la différence entre les pourboires déclarés par les salariés et le taux attribué de 8 %. En fait, l'employeur ne verse pas une rémunération supplémentaire sur le chèque de paie du salarié, mais inscrit un montant qui correspond aux « 8 % » des ventes et calcule les prélèvements sur ce montant (ex. : impôt, assurance-emploi, régime québécois d'assurance parentale). L'attribution doit se faire à la fin de la période de paie⁸. Précisons que les salariés à pourboire ne sont pas tous assignés à cette règle. C'est le cas, par exemple, des livreurs, des portiers et des bagagistes.

Évolution récente du salaire minimum au pourboire⁹

Lors des deux dernières augmentations du taux du salaire minimum, le ministère du Travail a proposé des hausses différentes pour le taux général et celui des salariés au pourboire afin d'accroître l'écart entre ces deux taux. Ainsi, depuis le 1^{er} mai 2011, le taux des employés au pourboire est de 8,35 \$ l'heure, alors que le taux général est de 9,65 \$. Le tableau 1 présente ces divers taux pour les onze dernières années. Au Québec,

5. Poulin, M. et Belzile, C. (2010), « Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1, 131-154.

6. Commission des normes du travail, 2009, *Interprétation et Jurisprudence*, 269 p.

7. Ministère du Revenu du Québec. *Questions de pourboire – employés*. Repéré à [http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251\(2008-08\).pdf](http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251(2008-08).pdf) (consulté le 5 mars 2010).

8. Commission des normes du travail, *Loi sur les normes du travail, article 50*. Repéré à http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/L_3/13_1.html (consulté le 17 juin 2011).

9. Les critères pour fixer le taux minimum général au Québec sont disponibles à l'adresse Internet suivante : http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_salaire_minimum/rapport_complet.pdf (consulté le 5 mars 2010).



le rapport (taux du salaire minimum au pourboire/taux général) était de 86,5 % en 2011, ayant oscillé entre 86,5 % et 90 % entre 2000 et 2011.

En Ontario, le taux général du salaire minimum est de 10,25 \$ l'heure depuis le 31 mars 2011, alors qu'il est de 8,90 \$ l'heure pour les serveurs de boissons alcooliques, soit un rapport de 87 %. Cette catégorie inclut tous les salariés qui servent habituellement de l'alcool dans un établissement détenant un permis d'alcool. Précisons que les étudiants ontariens reçoivent un taux de salaire minimum inférieur au taux général, soit 9,60 \$ l'heure¹⁰.

Nous retrouvons également une différence entre le salaire minimum régulier et celui au pourboire aux États-Unis. Au niveau fédéral, le taux général était de 7,25 \$¹¹ en 2010 tandis que le taux au pourboire était de 2,13 \$. Le rapport entre ces deux taux est donc beaucoup plus faible aux États-Unis qu'au Québec et en Ontario puisqu'il n'est que de 29 %. Toutefois, le taux de 2,13 \$ n'est pas celui que gagne effectivement le salarié. Les employeurs doivent s'assurer que la rémunération effective des employés au pourboire est au moins égale à celle associée au taux général¹². Précisons qu'aux États-Unis, la définition d'un employé au pourboire dépend généralement du montant des pourboires reçus au cours d'un mois (ex. : plus de 30 \$ par mois) et elle n'est pas nécessairement liée au secteur de l'hébergement et de la restauration. Par ailleurs, certains États, dont la Californie, n'ont qu'un seul taux général qui s'applique aussi aux salariés au pourboire. Ajoutons que si le taux fédéral est inférieur à celui d'un État, c'est ce dernier qui prévaut.

10. Ministère du Travail de l'Ontario. Repéré à http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pdf/es_guide.pdf (consulté le 5 mars 2010).

11. Dollars étatsuniens.

12. US Government Info. Repéré à <http://usgovinfo.about.com/blminimumwage.htm> (consulté le 5 mars 2010).

Tableau 1
Le salaire minimum au Québec et en Ontario - taux général et taux pour les salariés au pourboire (2000-2011)

Québec				Ontario			
Date d'entrée en vigueur	Taux général	Taux des salariés au pourboire	Rapport (taux pourboire / taux général)	Date d'entrée en vigueur	Taux général	Taux des salariés au pourboire ¹	Rapport (taux pourboire / taux général)
1 ^{er} mai 2011	9,65	8,35	86,5 %	31 mars 2011	10,25	8,90	87 %
1 ^{er} mai 2010	9,50	8,25	87 %	31 mars 2010	10,25	8,90	87 %
1 ^{er} mai 2009	9,00	8,00	89 %	31 mars 2009	9,50	8,25	87 %
1 ^{er} mai 2008	8,50	7,75	91 %	31 mars 2008	8,75	7,60	87 %
1 ^{er} mai 2007	8,00	7,25	91 %	1 ^{er} février 2007	8,00	6,95	87 %
1 ^{er} mai 2006	7,75	7,00	90 %	1 ^{er} février 2006	7,75	6,75	87 %
1 ^{er} mai 2005	7,60	6,85	90 %	1 ^{er} février 2005	7,45	6,50	87 %
1 ^{er} mai 2004	7,45	6,70	90 %	1 ^{er} février 2004	7,15	6,20	87 %
1 ^{er} mai 2003	7,30	6,55	90 %	2003 ²	6,85	5,95	87 %
1 ^{er} octobre 2002	7,20	6,45	90 %	2002	6,85	5,95	87 %
1 ^{er} février 2001	7,00	6,25	89 %	2001	6,85	5,95	87 %
2000 ³	6,90	6,15	89 %	2000	6,85	5,95	87 %

1. Salaire minimum des serveurs de boissons alcooliques.
2. Le salaire minimum de l'Ontario n'a pas été modifié entre le 1^{er} octobre 1995 et le 31 janvier 2004.
3. Le salaire minimum du Québec n'a pas été modifié entre le 1^{er} octobre 1998 et le 31 janvier 2001.

2. Salaire minimum et pourboires : la revue de la littérature

Les pourboires dans la littérature économique

Le mot « tip », pourboire en anglais, provient des trois premières lettres de la phrase « to insure promptitude¹³ ». En Grande-Bretagne, au XVI^e siècle, cela visait à assurer un service rapide au client dans les pubs et les maisons de café. Cette habitude s'est propagée auprès des serveurs de maisons et elle est même devenue un inconvénient pour les individus qui rendaient visite aux proches : les serveurs s'attendaient continuellement à recevoir de l'argent pour avoir fait un effort additionnel. Cette coutume s'est perpétuée jusqu'au début du XX^e siècle.

Aux États-Unis, le pourboire n'est apparu qu'après la guerre civile. Cette nouvelle coutume a été fortement exigée par les personnes qui recevaient des pourboires, ces dernières allant même jusqu'à se venger des clients peu généreux. Vers la fin du XIX^e siècle, le pourboire moyen donné par rapport à l'addition dans les restaurants était de 10 % aux États-Unis et de 5 % en Grande-Bretagne. Toutefois, les restaurateurs tentaient de prendre une partie du pourboire des serveurs pour augmenter leur profit. L'une des méthodes utilisées par les restaurateurs était alors de faire payer au serveur un droit de travail sous forme d'un pourcentage des pourboires. Par ailleurs, le pourboire est devenu un moyen pour les restaurateurs de diminuer leurs coûts en présumant que l'employé compenserait un faible salaire avec les pourboires.

Les approches théoriques du pourboire

Quelques théories économiques tentent d'expliquer pourquoi les clients laissent un pourboire même quand ils n'y sont pas contraints par la loi. La première théorie est celle du « service futur » (Azar 2003; Lynn 2006), selon laquelle les clients donneraient un pourboire pour bénéficier d'un bon service lors de leur prochaine visite. Cependant, cette raison a ses limites, car elle n'explique pas pourquoi les gens laissent un pourboire même quand ils savent qu'ils ne reviendront jamais à un endroit. Ainsi, une étude de Kahneman et al. (1986) démontrait que le pourboire moyen variait seulement de 0,01 \$, selon que les clients avaient l'intention ou non de retourner ultérieurement à un restaurant.

Une autre raison, souvent mentionnée par les clients eux-mêmes, est le désir de récompenser un service de bonne qualité (Lynn 2006). Cependant, dans la pratique, si les clients accordent le même pourboire, quelle que soit la qualité du service, les serveurs n'ont plus d'incitation à donner un meilleur service. Ainsi, pour optimiser le modèle, un mauvais service ne devrait pas être récompensé et seul le service de qualité supérieure à la « moyenne » devrait être récompensé avec un taux plus élevé que le taux habituel de 15 % du montant du repas (Azar 2005a).

Une autre théorie est celle de la pression sociale : les clients laisseraient un pourboire pour éviter un sentiment d'humiliation, dû à la réaction du serveur, et pour ne pas se sentir injustes. Le pourboire serait une norme sociale intégrée dans les mœurs des pays où elle se pratique (Azar 2003; Lynn 2006). Son importance sur le plan de l'application concrète peut cependant évoluer dans le temps. Toutefois, selon cette approche, le mauvais service devrait être « puni » par les clients qui s'abstiendraient de laisser un pourboire tandis que ce dernier devrait être modéré pour un service ordinaire (Azar 2005a). Ce comportement différencié s'observe cependant très rarement dans la réalité.

13. Azar, O. H. (2004). « The history of tipping--from sixteenth-century England to United States in the 1910s », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 33(6), décembre, 745-764.



Certains auteurs perçoivent aussi les pourboires comme un mécanisme permettant d'améliorer l'efficacité économique. Ils permettraient en effet aux clients de surveiller le travail des salariés, ces derniers recevant ainsi une meilleure rémunération lorsque leur travail est accompli de façon satisfaisante.

La croyance commune souligne qu'il est plus facile d'évaluer la qualité de travail d'un serveur ou d'un chauffeur de taxi comparativement à celle d'un comptable ou d'un avocat, car pour ces professionnels, nous manquons de connaissances. Une étude a été faite sur plusieurs emplois (Azar, 2005b) dont certains ne recevaient pas de pourboire. Elle conclut que, contrairement à l'opinion répandue, le pourboire n'est pas plus fréquent pour les emplois dont la qualité du travail est facilement contrôlable par les clients. L'efficacité économique ne serait donc pas la raison pour laquelle nous laissons un pourboire. Le faible salaire du travailleur, la création d'une relation entre le travailleur et le client et le salaire élevé du client sont les raisons pour lesquelles un client laisse un pourboire selon Azar (2005b).

Finalement, une autre motivation serait le désir des clients d'aider des salariés de l'industrie des services en leur laissant un pourboire. En effet, une étude d'Azar (2005b) indique que les salariés qui reçoivent des pourboires occupent des emplois où cette pratique permet au client de montrer de la gratitude, de l'empathie et de la compassion pour des salariés à faible revenu.

Les effets économiques du salaire minimum au pourboire

Peu de chercheurs se sont penchés sur la place du pourboire au sein de la rémunération des salariés au taux minimum. Pour certains, il n'y aurait pas de liens entre le niveau du salaire minimum des salariés au pourboire et leur rémunération globale. Ainsi, Anderson et Bodvarsson (2005) ont réalisé une étude comparative portant sur les serveurs et les préposés au bar travaillant dans des États où le salaire minimum est plus élevé que dans d'autres États. Ils concluent que la majorité des serveurs des États où le salaire minimum est plus élevé n'ont pas d'avantage salarial par rapport à ceux qui travaillent dans les autres États. Cependant, les serveurs qui travaillent dans des États où le salaire minimum est plus élevé que celui prévu au niveau fédéral, mais qui ne permettent pas les « tip credit », obtiennent un taux horaire légèrement plus élevé que dans les États où il n'y a pas de loi sur le salaire minimum¹⁴.

D'autres études se sont intéressées à l'impact du pourboire sur le salaire offert par les employeurs. Selon Wessels (1997), les pourboires permettent aux restaurateurs de payer des salaires plus bas à leurs salariés. Toutefois, lorsque ces employeurs augmentent l'emploi, chaque serveur a de moins en moins de clients et reçoit donc moins de pourboire tandis que le salaire de marché (avant pourboire) est plus bas. Dans ces conditions, les serveurs demandent à être compensés par des hausses salariales. Pour retenir la force de travail, les employeurs augmentent les salaires horaires des employés, ce qui les induit alors à réduire l'emploi.

L'augmentation du salaire minimum peut parfois engendrer d'autres résultats. Ainsi, les serveurs travaillant en Israël reçurent une augmentation salariale substantielle à la suite d'une décision judiciaire exigeant qu'ils reçoivent dorénavant un salaire minimum en plus de leurs pourboires. Avant cette décision, la majorité des serveurs recevaient seulement leurs pourboires pour toute rémunération (Sinay¹⁵, 2001). À la suite de cette décision, plusieurs restaurateurs ont remplacé les pourboires par des frais de service rajoutés directement sur les factures. Cette mesure permet aux restaurateurs de verser le salaire minimum aux serveurs et de conserver la différence sous forme de profit. Au total, cette décision a finalement contribué à réduire les revenus des serveurs plutôt qu'à les augmenter, l'impôt sur le revenu étant dorénavant prélevé directement sur leur paie.

14. Dans certains États américains, les employeurs peuvent combler un pourcentage ou un montant du salaire minimum versé aux serveurs et aux préposés au bar avec les pourboires qu'ils reçoivent. Cependant, leur rémunération totale, incluant leur pourboire, doit atteindre le salaire minimum prévu à la loi.

15. Cité dans Azar (2004).



Leur revenu net d'impôt a donc diminué, car très peu d'entre eux déclaraient leur revenu auparavant. Un autre problème pourrait se produire s'il n'existait pas de politique concernant le salaire minimum : les salariés pourraient devoir déboursier de l'argent afin d'avoir le privilège de travailler dans un restaurant (Azar, 2003).

Par ailleurs, d'autres auteurs observent que l'augmentation du salaire minimum a un impact qui diffère selon le type de restaurants. Ainsi, Dube et al. (2007) ont constaté que l'instauration du salaire minimum à San Francisco avait un impact parmi les restaurants à service rapide qui différait de celui qui s'est produit dans les restaurants avec le service aux tables. Ils ont constaté que les restaurants à service rapide augmentaient les prix de façon peu significative tout en accroissant l'emploi des salariés à temps plein et la durée de l'emploi des salariés. Avant la hausse, ces restaurants enregistraient un taux élevé de roulement des employés. L'augmentation du salaire minimum atténue les départs des salariés et améliore la qualité de l'emploi.

Ces auteurs n'ont pas remarqué cela dans les restaurants avec service aux tables. Toutefois, ces derniers ont augmenté la proportion des employés qui étaient payés au taux au pourboire. Ils émettent l'hypothèse que la hausse des revenus des serveurs résultant du salaire minimum plus élevé a été partiellement transférée à leurs collègues de travail par le biais d'une répartition des pourboires à d'autres catégories d'employés (cuisiniers, plongeurs, etc.) qui n'en recevaient pas auparavant.

3. L'enquête sur la rémunération des salariés au pourboire dans le secteur de la restauration et des bars au Québec : résultats généraux

Résumé de la méthodologie

Les données utilisées proviennent d'un sondage réalisé en collaboration avec la Commission des normes du travail. Un total de 860 employeurs ont répondu à un questionnaire portant sur les conditions de travail. Pour la période de référence (28 juin au 4 juillet 2009), nous possédons des informations sur 692 établissements et 209 007 employés du secteur de la restauration et des bars¹⁶. Les établissements sélectionnés comprennent des brasseries, des cantines mobiles, des casse-croûte, des restaurants, des restaurants à service rapide, des restaurants avec vente à emporter, des traiteurs et des bars salon/tavernes, de plus de 5 employés.

Nous présentons dans un premier temps la proportion d'employés au pourboire parmi l'ensemble des travailleurs du secteur de la restauration. Nous abordons ensuite diverses questions relatives à la déclaration du pourboire. Les données ont été regroupées pour différentes catégories de salariés au pourboire (livreurs, préposés au bar et serveurs) afin de mieux cerner les questions spécifiques à ces groupes.

Afin d'avoir les données les plus précises possible, nous avons restreint notre secteur d'activité pour exclure les serveurs qui travaillaient dans les restaurants sans service aux tables. En effet, selon l'article 1 du Règlement sur les normes du travail, le salaire minimum au pourboire peut s'appliquer à un employé travaillant « dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger ».

Cependant, nous avons retenu tous les livreurs de l'enquête, car selon ce même article, le salaire minimum au pourboire s'applique à un employé travaillant « pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur ».

Finalement, nous avons aussi retenu les préposés aux bars qui travaillaient dans les restaurants avec un service aux tables ainsi que les brasseries, les bars et les salons, car selon la définition d'un salarié au pourboire, celui-ci peut aussi travailler « dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place ».

16. Ce total a été obtenu après avoir enlevé les questionnaires comprenant des réponses manquantes ou contradictoires.

En revanche, nous n'avons pas retenu les commis débarrasseurs, car la définition et l'interprétation de la définition d'un « salarié au pourboire » ne tranchent pas de façon claire si un tel emploi fait partie des salariés au pourboire. Il en est de même pour d'autres salariés qui reçoivent des pourboires tels que les valets, portiers, femmes de chambre, hôtes et hôtesse.

Les données de l'enquête permettent de dresser le portrait des salariés au pourboire en tenant compte de diverses variables telles que le sexe, la région et le poste. Ces variables ont été croisées avec celles qui portent sur la rémunération qu'un employé peut percevoir. Nous obtenons ainsi les données détaillées sur la taille, les moyennes du pourboire horaire et du salaire horaire total (le pourboire et le taux horaire moyen) pour mettre en évidence la situation des employés au pourboire dans le secteur de la restauration et des bars.

Les pages qui suivent visent à montrer qu'il n'existe pas de problème important, sur le plan de la rémunération, parmi les salariés à pourboire. En effet, plus de 90 % d'entre eux ont des revenus horaires égaux ou supérieurs au taux général du salaire minimum. Toutefois, les revenus gagnés varient un peu selon les trois types d'emplois considérés.

Tableau 2
Sommaire des résultats de l'enquête

	Nombre de salariés
Population de l'échantillon	209 007
Nombre total des salariés visés par l'enquête	93 286 ¹⁷
serveurs	76 760
livreurs	7 143
préposés au bar	9 383
Nombre total de salariés assujettis au taux légal à pourboire	74 064
Dont : serveurs	61 002
livreurs	7 143
préposés au bar	5 919
Nombre total de salariés effectivement payés au taux légal au pourboire	50 056
Dont : serveurs	45 594
livreurs	1 683
préposés au bar	2 779

L'importance relative des salariés visés par le taux au pourboire au sein de l'emploi dans le secteur de la restauration

Rappelons que, le 1^{er} mai 2009, le taux horaire du salaire minimum des salariés au pourboire est passé de 7,75 \$ à 8 \$. Ce taux s'applique aux salariés du secteur de la restauration et de l'hébergement qui reçoivent habituellement des pourboires. Les employés assujettis au taux des employés au pourboire travaillent surtout comme serveurs, livreurs ou préposés au bar. Précisons que les pourboires déclarés par l'employeur sont ceux qui ont été fournis par les dirigeants d'établissement à même leur registre de salaires.

17. Les 115 721 salariés qui permettent d'atteindre la population totale de l'échantillon comprennent les emplois suivants : chefs cuisiniers, cuisiniers, aide-cuisiniers, plongeurs, commis débarrasseurs, caissiers, hôtes, sommeliers, gérants, maîtres d'hôtel, cadres intermédiaires, préposés à l'entretien, cadres supérieurs ainsi que serveurs, préposés au bar et livreurs travaillant dans des établissements autres que les restaurants avec service aux tables, les brasseries, les bars et les salons.

Au sein du secteur de la restauration, ceux qui sont les plus susceptibles d’être rémunérés au salaire minimum au pourboire (livreurs, serveurs et préposés au bar œuvrant dans les différents types de restaurants mentionnés dans la loi) représentent 35,5 % du total des salariés de l’échantillon (tableau 2).

Parmi ces salariés assujettis au taux au pourboire, 67,5 % reçoivent de leur employeur le taux minimum prévu au règlement (8 \$ l’heure). En revanche, seuls 16,5 % du total des salariés assujettis au taux au pourboire dans le secteur de l’hébergement et de la restauration (serveurs, préposés au bar et livreurs) reçoivent plus de 9 \$ l’heure de la part de leur employeur.

Les serveurs

Les serveurs sont les salariés les plus représentés dans le secteur de la restauration. Ceux qui sont assujettis au taux au pourboire regroupent 29,2 % de tous les employés couverts par l’enquête. Pour l’ensemble des serveurs assujettis au pourboire, quel que soit le taux horaire de base payé par l’employeur, le revenu horaire moyen (avec les pourboires) est de 15,66 \$.

Nous constatons que 74,7 % des serveurs sont rémunérés au taux minimum des salariés au pourboire, soit 8 \$ l’heure (le 1^{er} mai 2009). Toutefois, avec des pourboires moyens de 7,48 \$ l’heure, les serveurs payés à ce taux de base obtiennent un revenu horaire moyen de 15,48 \$ (tableau 3).

A l’inverse, seuls 4,3 % des serveurs sont rémunérés par leur employeur au taux général du salaire minimum de 9 \$. Toutefois, leurs pourboires sont moins élevés (4,02 \$), de sorte que leur revenu moyen est de 13,02 \$ l’heure. Il semblerait donc que les employeurs ajustent à la hausse le salaire offert quand les serveurs obtiennent des pourboires assez faibles.

Mentionnons que, dans la région urbaine « Montréal-Québec », nous observons des salaires et des pourboires plus élevés. Il est possible qu’en raison du tourisme et du coût de la vie plus élevé à Montréal et à Québec, les salariés soient mieux rémunérés par rapport aux autres régions du Québec (tableau A1 en annexe).

Mentionnons enfin que 67 % des serveurs et 77,1 % des serveuses assujettis au taux au pourboire sont payés à 8 \$ l’heure. Toutefois, avec les pourboires, les revenus horaires moyens de ces salariés passent à 16,81 \$ pour les hommes et à 15,12 \$ pour les femmes (tableau A2, en annexe).

Tableau 3
Ensemble des serveurs rémunérés au pourboire

Salaire horaire payé par l’employeur	Nombre	% de l’ensemble	Revenu horaire moyen	
			Total des serveurs assujettis au taux à pourboire	Serveurs ayant déclaré un pourboire
Serveurs payés au taux minimum au pourboire (8,00 \$)	45 594	74,7	15,48 \$	15,96 \$
Serveurs payés à un taux allant de 8,01 \$ à 8,99 \$	4 974	8,2	15,07 \$	15,64 \$
Serveurs payés au taux général du salaire minimum (9,00 \$)	2 630	4,3	13,02 \$	15,00 \$
Serveurs payés à un taux supérieur à 9,00 \$	7 804	12,8	18,04 \$	22,22 \$
Total des serveurs	61 002	100	15,66 \$	16,32 \$

Les livreurs

Les livreurs représentent 3,4 % des salariés de l'enquête et ont un revenu moyen de 9,91 \$ l'heure. Ils constituent le groupe le plus nombreux, après celui des serveurs, à être rémunéré au taux minimum au pourboire.

Précisons que 23,6 % de l'ensemble des livreurs sont rémunérés au taux officiel au pourboire. Leur pourboire étant en moyenne de 0,48 \$ l'heure, cela donne un revenu horaire moyen de 8,48 \$. En revanche, un pourcentage relativement élevé de livreurs est payé par leur employeur à un taux supérieur à 9 \$ l'heure : ils constituent 37 % de leur groupe (un pourcentage plus élevé que parmi les serveurs) et obtiennent un revenu horaire moyen de 11,26 \$.

Enfin, la proportion des livreurs qui n'atteint pas une rémunération horaire égale au taux général du salaire minimum (9 \$ l'heure), en incluant les pourboires, est également plus élevée pour ce groupe que pour le précédent : elle touche 28,8 % de ces salariés assujettis au taux au pourboire. Nous reviendrons sur cet aspect dans la dernière partie de l'étude.

Tableau 4
Ensemble des livreurs rémunérés au pourboire

Salaire horaire payé par l'employeur	Nombre	% de l'ensemble	Revenu horaire moyen	
			Total des livreurs assujettis au taux à pourboire	Livreurs ayant déclaré un pourboire
Livreurs payés au taux minimum au pourboire (8,00 \$)	1 683	23,6	8,48 \$	8,95 \$
Livreurs payés à un taux horaire allant de 8,01 \$ à 8,99 \$	1 821	25,5	9,62 \$	10,39 \$
Livreurs payés au taux général (9,00 \$)	998	14,0	9,27 \$	11,26 \$
Livreurs payés à un taux horaire supérieur à 9,00 \$	2 641	37,0	11,26 \$	11,30 \$
Total des livreurs	7 143	100	9,91 \$	10,45 \$

Par ailleurs, le tableau A3 (annexe) sur la répartition régionale indique que les livreurs de la région « Montréal-Québec » rémunérés à 8 \$ sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que dans les autres régions (44,2 % du total dans la première contre 12,9 % dans la seconde). Quant aux différences selon le sexe, les données sont trop peu nombreuses pour offrir des résultats significatifs.

Les préposés au bar

Le dernier groupe à être rémunéré au taux au pourboire est celui des préposés au bar. Ils représentent 4,5 % de tous les salariés de l'enquête et constituent seulement 8 % de tous les salariés assujettis au taux au pourboire. Ce groupe a un revenu horaire moyen de 13,82 \$. Précisons que le revenu horaire moyen des préposés au bar masculins est plus élevé que celui de leurs alter ego féminins (15,48 \$ contre 13,07 \$, tableau A5 en annexe).

Le taux de 8 \$ est versé à 47 % des préposés au bar. Avec un pourboire moyen de 5,97 \$ l'heure, leur revenu horaire moyen est de 13,97 \$. Ceux qui sont rémunérés au taux général du salaire minimum de 9 \$ regroupent 13,5 % des préposés au bar. Toutefois, leurs pourboires moyens sont un peu plus faibles (2 \$ l'heure), ce qui donne un revenu horaire moyen de 11 \$.

Enfin, les préposés au bar rémunérés à plus de 9 \$ constituent une proportion non négligeable de ce groupe d'employés, avec 29,9 % du total. Ces derniers sont d'ailleurs plus nombreux en zone urbaine puisqu'ils constituent 38,1 % de leur groupe dans la région « Montréal-Québec » contre 22,8 % dans les autres régions (tableau A4 en annexe).

Tableau 5
Ensemble des préposés au bar rémunérés au pourboire

Salaire horaire payé par l'employeur	Nombre	% de l'ensemble	Revenu horaire moyen	
			Total des préposés au bar assujettis au taux au pourboire	Préposés au bar ayant déclaré un pourboire
Préposés au bar payés au taux minimum au pourboire (8,00 \$)	2 779	47,0	13,97 \$	14,35 \$
Préposés au bar payés au taux horaire entre 8,01 \$ et 8,99 \$	567	9,6	13,39 \$	13,65 \$
Préposés au bar payés au taux général (9,00 \$)	802	13,5	11,00 \$	12,68 \$
Préposés au bar payés au taux horaire supérieur à 9,00 \$	1 771	29,9	15,06 \$	17,24 \$
Total des préposés au bar	5 919	100	13,82 \$	14,75 \$

En conclusion, les trois groupes d'emplois étudiés gagnent un revenu horaire moyen nettement supérieur au taux général du salaire minimum. Les pourboires semblent cependant varier selon les variables étudiées (corps d'emploi, salaire de base, sexe).

Les pourboires augmentent donc les revenus de façon substantielle. Ainsi, le revenu moyen des serveurs payés au taux minimum au pourboire et ayant déclaré un pourboire dépasse de 99 % leur taux minimum de base (tableau 3). Pour les préposés au bar, le revenu moyen dépasse de 79 % le taux minimum au pourboire (tableau 5). Cette augmentation tombe cependant à 12 % pour les livreurs (tableau 4).

Observations sur le petit groupe de répondants (8,1 % du total) dont le revenu moyen est inférieur au taux général du salaire minimum

Les salariés assujettis au taux minimum au pourboire représentent 35,5 % de la population de l'enquête. De ce groupe, nous constatons que 8,1 % n'atteignent pas le taux général du salaire minimum en incluant les pourboires. Les restaurateurs doivent donc s'assurer que les salariés au taux au pourboire reçoivent régulièrement des pourboires directement des clients s'ils veulent leur accorder le taux horaire de 8 \$.

Les salariés assujettis au taux minimum au pourboire ne sont pas nécessairement tous payés à ce taux. Précisons que, lors de l'enquête, la détermination du pourboire versé aux salariés a été obtenue à partir des données transmises par l'employeur. Elles proviennent de son registre de paie. La somme des pourboires inscrite sur ce registre est celle que les salariés ont déclaré avoir reçue. Cette information est ensuite transmise au ministère du Revenu du Québec par l'employeur.

Les différences selon les corps d'emplois

L'enquête révèle que la proportion de ceux dont le revenu horaire moyen déclaré (avec pourboire) est inférieur au taux général du salaire minimum varie selon les corps d'emploi. Le tableau 6 révèle que cette situation se retrouve surtout parmi les livreurs.

Tableau 6:
Présence des salariés avec un revenu horaire inférieur au taux général

Métier	Total de l'échantillon assujetti au taux au pourboire	Salariés rémunérés au salaire minimum au pourboire dont le revenu horaire moyen est inférieur au taux général	
	Nombre	Nombre	% du total
Serveur	61 002	3 555	5,8
Préposé au bar	5 919	421	7,1
Livreur	7 143	2 058	28,8
Total	74 064	6 034	8,1

L'importance de ceux qui rapportent ne pas avoir reçu de pourboire

Ensuite, l'enquête révèle que la très grande majorité des salariés dont le revenu horaire moyen (avec pourboire) est inférieur au taux général du salaire minimum a déclaré ne pas avoir reçu de pourboire du tout. Là encore, c'est parmi les livreurs que la présence de cet élément se constate le plus (tableau 7).

Tableau 7
Présence des salariés qui ont déclaré ne pas avoir reçu de pourboire

Métier	Total de l'échantillon assujetti au taux au pourboire	Salariés au salaire minimum au pourboire ayant déclaré n'avoir reçu aucun pourboire	
	Nombre	Nombre	% du total
Serveur	61 002	2 752	4,5
Préposé au bar	5 919	165	2,8
Livreur	7 143	838	11,7
Total	74 064	3 755	5,1

Le tableau 8 donne plus de précisions à ce sujet, car il porte exclusivement sur les salariés qui sont assujettis au taux au pourboire et qui sont effectivement payés à ce taux. Il fait ressortir de façon marquante que la moitié des livreurs payés à ce taux ne rapporte aucun pourboire.

Tableau 8
Répartition des salariés payés au taux du salaire minimum au pourboire selon la présence ou l'absence d'un pourboire

Métier	Total des salariés payés à 8 \$ / heure	Sans pourboire		Avec pourboire	
		Nombre	Pourcentage (%)	Nombre	Pourcentage (%)
Serveur	45 594	2 752	6,0	42 842	94,0
Préposé au bar	2 779	165	5,9	2 614	94,1
Livreur	1 683	838	49,8	845	50,2
Total	50 056	3 755	7,5	46 301	92,5

Le cas des salariés payés à un taux supérieur au taux au pourboire mais inférieur au taux général

Le tableau 9 indique que le pourcentage des salariés qui ont déclaré n'avoir reçu aucun pourboire est particulièrement élevé parmi ceux dont le salaire versé par l'employeur dépasse le taux au pourboire (8 \$), mais demeure inférieur au taux général (9 \$). Il s'agit d'un petit groupe de salariés (tableau 9), mais ils constituent 82,4 % de ceux dont le revenu (avec pourboire) n'atteint pas le taux général du salaire minimum.

Deux hypothèses pourraient être avancées pour expliquer cette réalité. La première est que les employeurs concernés donneraient un salaire supérieur au taux au pourboire parce qu'ils ont constaté que les pourboires sont peu élevés. Toutefois, ils sous-estimeraient la faiblesse réelle des pourboires, accordant ainsi un salaire trop faible pour atteindre le taux général. La seconde hypothèse est que les salariés omettraient de rapporter leurs pourboires, notamment parce que ces derniers seraient peu élevés.

Tableau 9
Salariés payés entre 8 \$ et 8,99 \$ qui n'atteignent pas le taux général du salaire minimum

Métier	Pourboire déclaré = 0		Pourboire déclaré trop faible pour atteindre 9 \$/h		Total payé entre 8 \$ et 8,99 \$
	Nombre	Pourcentage (%)	Nombre	Pourcentage (%)	
Serveur	3 199	90,0	356	10,0	3 555
Préposé au bar	209	49,6	212	50,4	421
Livreur	1 565	76,0	493	24,0	2 058
Total	4 973	82,4	1 061	17,6	6 034

Les facteurs associés aux répondants dont le revenu horaire est inférieur au taux général du salaire minimum

Les données de l'enquête permettent d'associer plusieurs facteurs à l'absence de pourboires rapportée par les salariés. Il s'agit là d'associations statistiques qui ne prétendent pas apporter des explications sur la nature des liens entre les variables considérées.

Ainsi, le tableau 10 indique que plus du quart des répondants qui n'ont pas pu atteindre un revenu horaire égal au taux général du salaire minimum travaillaient dans des établissements où leurs collègues réussissaient à obtenir ce taux en ajoutant les pourboires reçus à leur taux horaire. L'enquête ne dit pas si des différences au niveau des heures travaillées ou des horaires de travail peuvent expliquer cet écart de revenu horaire moyen.

En outre, un autre quart des salariés au pourboire qui n'ont pas réussi à atteindre le taux général du salaire minimum au pourboire était absent de leur travail pendant la période sur laquelle a porté l'enquête. Il était donc impossible pour ces salariés d'obtenir des revenus additionnels sous la forme de pourboires laissés par la clientèle.

Tableau 10
Observations associées à l'ensemble des salariés qui n'ont pas atteint le taux général du salaire minimum

Observations	Nombre de salariés	Pourcentage (%)
Salariés travaillant dans des établissements dont les autres serveurs ou préposés au bar ont reçu des pourboires leur permettant d'atteindre 9 \$/h	2 329	27,8
Aucun salarié de l'établissement n'a reçu assez de pourboire pour atteindre le taux général	581	6,9
Salariés en vacances, en congés fériés ou qui n'ont pas travaillé pendant la période visée par l'enquête	2 093	25,0
Salariés occupant un emploi de livreur	1 783	21,3
Salariés ayant d'autres emplois ou un double emploi	1 025	12,2
Données incomplètes, dossiers manquants et erreurs de transmission	556	6,6
Total	8 367	100,0

En revanche, 6,9 % des salariés qui n'ont pas atteint le taux général sont des serveurs ou des préposés au bar travaillant avec d'autres employés dont les pourboires reçus ne leur permettent pas d'atteindre le taux général du salaire minimum.

Mentionnons aussi que les livreurs représentent 21,3 % des salariés qui n'obtiennent pas le taux général du salaire minimum, alors qu'ils représentent seulement 3,4 % de l'ensemble des salariés de l'enquête. Avec de si petits nombres, il est difficile de connaître les causes exactes de cette surreprésentation des livreurs.

L'une d'elles pourrait reposer sur les différences existant au niveau du pourcentage minimum des pourboires que les salariés sont tenus de déclarer à Revenu Québec aux fins de l'impôt sur le revenu. En effet, les livreurs ne sont pas soumis à l'application de la règle d'attribution de 8 % contrairement aux serveurs et aux préposés au bar. Une autre cause pourrait être que la clientèle est moins généreuse en pourboire lorsqu'elle se fait livrer des repas à la maison que lorsqu'elle effectue une sortie au restaurant.

Certains salariés (12,2 %) qui n'obtiennent pas le taux général du salaire minimum appartiennent aussi à d'autres classes d'emploi qui ne font pas l'objet de cette étude. Néanmoins, il est important de préciser la nature de ces classes d'emploi : les commis débarrasseurs ainsi que des employés du département de la cuisine font partie de cette catégorie.

En outre, plusieurs salariés ont plus d'un emploi au sein de la même entreprise, ce qui fait varier le taux de salaire minimum qui s'applique à eux. Cela a pu causer un problème lors de la saisie des données, car il y avait seulement la possibilité d'inscrire un taux de salaire par individu. Finalement, plusieurs propriétaires qui travaillent dans leur restaurant se versent un montant fixe de rémunération à chaque période de paye et lorsque ce montant est divisé par le nombre d'heures qu'ils ont déclaré travailler, ils ne réussissent pas à atteindre le salaire minimum.

Enfin, certaines données ont été transmises avec l'aide d'une téléphoniste et par l'Internet. Dans ces cas, il n'y a pas toujours l'information supplémentaire qui permet de déterminer les raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas obtenu le taux général du salaire minimum. Par ailleurs, certains restaurateurs ont transmis des données avec des taux de salaire différents selon diverses sources d'information. D'autres fiches ont été transmises sans contenir aucune information sur les pourboires perçus par les salariés. Toutes ces problématiques représentent 6,6 % des salariés qui n'ont pas atteint le taux général du salaire minimum.

Le tableau 11 confirme les commentaires que l'on vient d'effectuer bien qu'il porte exclusivement sur les salariés rémunérés au taux au pourboire. Il indique aussi qu'une forte proportion de ces salariés (34,4 %) n'atteint pas le taux général du salaire minimum même si leurs collègues du même établissement l'obtiennent lorsqu'ils additionnent les pourboires reçus à leur taux horaire. Là encore, l'enquête ne dit pas si des différences au niveau des heures travaillées ou des horaires de travail peuvent expliquer cet écart de revenu horaire moyen.

Tableau 11
Observations associées aux salariés rémunérés au taux au pourboire qui n'ont pas atteint le taux général du salaire minimum

Observations	Nombre de salariés	Pourcentage (%)
Salariés œuvrant dans des établissements dont les autres serveurs ou préposés au bar du restaurant ont reçu des pourboires leur permettant d'atteindre le taux général (9 \$/h)	2 153	34,4
Aucun salarié de l'établissement n'a reçu assez de pourboires pour atteindre le taux général (serveurs et préposés au bar)	522	8,3
Salariés en vacances, en congés fériés ou qui n'ont pas travaillé pendant la période visée par l'enquête	1 534	24,5
Salariés occupant un emploi de livreur	1 159	18,5
Salariés ayant d'autres emplois ou un double emploi	484	7,7
Données incomplètes, dossiers manquants et erreurs de transmission	398	6,4
Total	6 250	100,0

Conclusion

Les travailleurs qui sont effectivement rémunérés au salaire minimum au pourboire, soit 8 \$ au moment de l'enquête, constituent la grande majorité (70,2 %) des salariés assujettis à ce taux. Toutefois, avec les pourboires, ces salariés gagnent, en moyenne, un taux horaire qui dépasse de 67 % le taux général du salaire minimum. En effet, les trois corps d'emplois observés dans notre étude (serveurs, préposés au bar et livreurs) ont un revenu moyen de 15,06 \$ l'heure.

Toutefois, un faible pourcentage des salariés au pourboire (8,1 % de ce groupe) gagne un revenu horaire (avec pourboire) qui n'atteint pas le taux général du salaire minimum de 9 \$. En outre, les trois quarts d'entre eux déclarent ne pas avoir reçu de pourboire du tout. Cette situation est particulièrement présente chez les livreurs dont près de la moitié (49,8 %) de ceux qui reçoivent le salaire minimum au pourboire ne déclare aucun pourboire. La question qui se pose est de savoir pourquoi ces employés ne demandent pas à être payés au taux général du salaire minimum puisqu'ils déclarent n'avoir reçu aucun pourboire. Une question corollaire serait de savoir pourquoi certains employeurs accordent le taux au pourboire à ces salariés.

Ces pourcentages sont cependant faibles. Cela nous permet de conclure que l'enquête ne révèle pas de grave situation d'iniquité. Elle ne permet pas non plus d'arriver à des hypothèses de travail indiquant quel devrait être l'écart approprié entre le taux minimum des salariés au pourboire et le taux général du salaire minimum. Il existe donc un certain degré de liberté pour décider quel pourrait être le « juste écart » entre ces deux taux.

Toutefois, une réflexion pourrait être menée sur certains points particuliers. Ainsi, la *Loi sur les normes du travail* concernant les salariés au pourboire ne précise pas quels métiers ont droit au taux du salaire minimum au pourboire. Cela donne lieu à des interprétations divergentes à propos des salariés qui devraient être considérés comme des salariés au pourboire. C'est le cas des commis débarrasseurs.



Par ailleurs, les livreurs se distinguent des serveurs et des préposés au bar assujettis au taux au pourboire, car leur revenu horaire moyen est plus faible. En outre, 28,8 % de ce groupe n'atteint pas le taux général du salaire minimum en incluant les pourboires (contre 5,8 % pour les serveurs et 7,1 % pour les préposés au bar). Cela tient notamment au fait que 11,7 % des livreurs ont déclaré n'avoir reçu aucun pourboire (contre 4,5 % pour les serveurs et 2,8 % pour les préposés au bar). Ces données pourraient justifier une réflexion sur le fait de savoir si les livreurs devraient être exclus, ou pas, des salariés assujettis au taux au pourboire.

Annexe : tableaux complémentaires

Les tableaux complémentaires de la section Annexe sont disponibles sur demande au ministère du Travail.

Bibliographie

Anderson, J. E., & Bodvarsson, O. B. (2005). « Do Higher Tipped Minimum Wages Boost Server Pay? », *Applied Economics Letters*, vol. 12, p. 391-393.

Azar, O. H. (2003). « The Implication of Tipping for Economics and Management », *International Journal of Social Economics*, vol. 30 (10), 11p.

Azar, O. H. (2004). « The history of tipping--from sixteenth-century England to United States in the 1910s », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 33(6), décembre, 745-764.

Azar, O. H. (2005a). « The Social Norm of Tipping : Does it Improve Social Welfare? ». *Journal of Economics*, Springer, vol. 85(2), 141-173.

Azar, O. H. (2005b). « Who do we Tip and Why? An empirical investigation », *Applied Economics*, Taylor and Francis Journals, vol. 37(16), 1871-1879.

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

Désilets, C., & Ledoux, D. (2006), *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005*, Québec, Commission des normes du travail, 319 p.

Dube, A., Naidu, S., & Reich, M. (2007). « The Economic Impacts of a Citywide Minimum Wage ». Berkeley Working Paper Series, Institute for Research on Labor and Employment, UC Berkeley, 58 p.

Lynn, W. M. (2006). « Tipping in Restaurants and Around the Globe: An Interdisciplinary Review », *Handbook of contemporary behavioural economics : foundations and developments*, Morris Altman, ed., M.E. Sharpe Publishers, 35 p.

Nayak, R. D., & Sonn, P. K. (2009, août). « Restoring the Minimum Wage for America's Tipped Workers », National Employment Law Project.

Poulin, M., & Belzile, C. (2010), « Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1, 131-154.

Wessels, W. J. (1997). « Minimum Wages and Tipped servers ». *Economic Inquiry*, vol. 35 (2), 334-349.

Documents électroniques :

Association des restaurateurs du Québec. Le salaire minimum. Repéré à http://www.restaurateurs.ca/index.php?section=aff_11 (consulté le 25 juin 2010).

Commission des normes du travail, *Loi sur les normes du travail, article 50*. Repéré à http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/l_3/l3_1.html (consulté le 17 juin 2011).

Ministère du Travail de l'Ontario (2009). *Votre guide sur la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Repéré à http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pdf/es_guide.pdf (consulté le 5 mars 2010).

Ministère du Revenu du Québec. La règle d'attribution (règle du 8 %), mis à jour le 15 novembre 2009. Repéré à http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/citoyen/clientele/pourboire/regle_attrib.aspx (consulté le 21 juin 2010).

Ministère du Revenu du Québec. *Questions de pourboire - employés*. Repéré à : [http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251\(2008-08\).pdf](http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/publications/in/in-251(2008-08).pdf) (consulté le 5 mars 2010).

Ministère du travail du Québec (2002, 12 mars). Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum. Repéré à http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_salaire_minimum/rapport_complet.pdf (consulté le 5 mars).

National Restaurant Association. Repéré à <http://www.restaurant.org/pressroom/pressrelease/?ID=1036> (consulté le 4 octobre 2010).

US Government Info (2009). The Federal Minimum Wage. Repéré à <http://usgovinfo.about.com/blminimumwage.htm> (consulté le 5 mars 2010).