Le SALAIRE MINIMUM, Ia PAUVRETÉ et l'EMPLOI:



des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le <mark>salaire</mark> minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi :

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le SALAIRE MINIMUM, Ia PAUVRETÉ et l'EMPLOI:

des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum





Responsable de la recherche

Esther Paquet, Au bas de l'échelle

Rédacteur principal

François Aubry, UQAM

Comité de recherche et de rédaction

François Aubry (UQAM), Jean-Jacques Gislain (Université Laval), Josée Lamoureux (CSN), Sylvie Morel (Université Laval), Esther Paquet (Au bas de l'échelle), Ruth Rose (UQAM).

Comité de lecture

Marie-Josée Dupuis, Charles Gagnon, Mélanie Gauvin, Pierre-Antoine Harvey, Esther Paquet, Ghislaine Paquin.

Conception graphique

VALNA inc.

Correction

Danielle Leclerc, de A à Z

Impression

Atelier Québécois Offset

La réalisation de ce document a en partie été rendue possible grâce à la contribution financière de l'Alliance de recherche IREF/Relais-Femmes (ARIR). Nous remercions chaleureusement Berthe Lacharité, directrice communautaire de l'ARIR. La conception, l'impression et la diffusion ont été rendues possibles grâce à l'aide financière du Programme promotion de la femme de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique de Condition féminine Canada.

Au bas de l'échelle remercie toutes les personnes qui ont été impliquées dans la production de cet ouvrage, spécialement les membres du comité de recherche et de rédaction. Sans leur contribution et leur générosité, ce document n'aurait pu voir le jour. Nous tenons également à exprimer toute notre gratitude au rédacteur principal, François Aubry, pour son engagement dans ce projet.

La reproduction intégrale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Publié par Au bas de l'échelle Dépôt légal 2006 Bibliothèque et archives nationales du Québec Bibliothèque nationale du Canada ISBN 2-922192-08-3

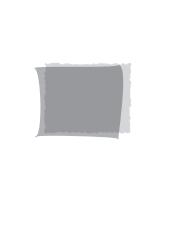
Un organisme financé par



du Grand Montréal

Table des matières

Présentation	5
Avant-propos - Une politique sociale toujours essentielle	7
Partie 1 Les personnes rémunérées au salaire minimum	.10 .10 .12
1.5 Conclusion	
Partie 2 Le salaire minimum et la lutte contre la pauvreté	.24 .27 .30 .34
Partie 3 Le salaire minimum et l'emploi	.41 .47 .48 .51
Partie 4 La revendication d'Au bas de l'échelle	.55 .56 .57
ANNEXE Salaire minimum horaire en dollars courants et en dollars constants de 2003, 1965-2005	.59
Bibliographie	.61



Présentation

'année 2005 marquait le quatrevingtième anniversaire de l'entrée en vigueur, en 1925, de la première loi québécoise fixant le niveau du salaire minimum, en l'occurrence celui des femmes. Malgré les progrès économiques et sociaux que le Québec a connus depuis cette époque, notre société est toujours aux prises avec des problèmes importants de pauvreté, d'exclusion et de discrimination à l'endroit de plusieurs groupes de travailleuses et de travailleurs, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées. C'est pourquoi la politique du salaire minimum demeure un instrument privilégié, non seulement pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre de trop faibles salaires, mais aussi pour leur permettre de participer à la richesse collective.

UNE DÉMARCHE COLLECTIVE

Cet ouvrage est le résultat d'un travail collectif initié par l'organisme Au bas de l'échelle, dans le but de poursuivre et d'approfondir une réflexion sur la politique du salaire minimum. Au printemps 2004, Au bas de l'échelle organisait en effet un séminaire auquel étaient invités des militantes, des militantes, des militantes et des chercheurs afin d'amorcer une démarche collective visant à faire le point sur la politique du salaire minimum et pour mettre à jour un argumentaire en faveur d'un ajustement significatif du salaire minimum. Cette rencontre a permis de déterminer un certain nombre de thèmes et de problématiques sur lesquels

certaines participantes et certains participants ont accepté de travailler au cours des mois qui ont suivi l'événement.

Ainsi, plusieurs documents ont été réalisés dans le cadre de cette démarche et ils sont disponibles sur le site Web d'Au bas de l'échelle (www.aubasdelechelle.ca) :

- François Aubry, L'impact d'une hausse du salaire minimum sur la structure salariale de l'entreprise et l'impact du salaire minimum sur la distribution des revenus dans la société, notes de lecture, juin 2005, 11 pages
- Jean-Jacques Gislain, Salaire minimum et emploi, février 2005, 31 pages
- Josée Lamoureux, Le salaire minimum est-il un obstacle à la compétitivité des entreprises ?, août 2005, 3 pages
- Sylvie Morel, Salaire minimum et supplémentation du revenu, juin 2005, 44 pages

Ruth Rose a produit une série de graphiques et de tableaux mettant en relation des données sur les salaires minimums et moyens, les seuils de faible revenu et les programmes de sécurité du revenu et ce, en tenant compte des effets de la fiscalité. Ces tableaux sont également disponibles sur le site d'Au bas de l'échelle.

À l'automne 2005, riche de ces contributions, Au bas de l'échelle mandatait François Aubry pour produire un document de réflexion et d'analyse sur deux grandes thématiques : le salaire minimum et la lutte contre la pauvreté ; le salaire minimum et l'emploi.

Les documents précités, préparés par les cochercheurs, ont été d'une grande utilité lors de la rédaction de cette ouvrage. D'ailleurs, avec l'accord de tous les auteurs, l'auteur principal a pu puiser librement dans ces textes sans citer nommément de source.

Une première version a été soumise aux responsables d'Au bas de l'échelle et aux chercheurs, dont les commentaires et suggestions ont permis d'en améliorer le contenu.

Le document final proposé ici est donc le résultat de cette démarche. Il est composé d'un avant-propos et de quatre grandes sections.

L'avant-propos retrace rapidement les grands objectifs de la politique du salaire minimum et son histoire.

La première partie présente les principales caractéristiques des personnes qui travaillent au salaire minimum. Elle permettra au lecteur de trouver des réponses à plusieurs questions : Qui sont ces personnes ? Où travaillent-elles ? Combien gagnent-elles en moyenne par semaine ? Quelles sont leurs conditions de travail ? Sont-elles syndiquées ?

La deuxième partie aborde la problématique du salaire minimum et sa contribution à la lutte

contre la pauvreté. On s'interrogera sur plusieurs aspects reliés à cette vaste question : Comment mesure-t-on la pauvreté ? Le travail salarié permet-il d'échapper à la pauvreté ? Combien d'heures une personne doit-elle travailler au salaire minimum pour échapper à la pauvreté ? Comment fonctionnent les mesures de supplémentation des revenus de travail, par exemple la Prime au travail, et sont-elles efficaces pour lutter contre la pauvreté ?

La troisième partie traite d'un sujet qui soulève toujours la controverse dans le milieu de la recherche, soit la relation entre le salaire minimum et l'emploi. Nous ferons un court bilan des principales recherches économiques qui ont été réalisées sur cette question. Nous nous demanderons aussi si une hausse du salaire minimum affecte d'une façon particulière les petites entreprises, nous examinerons le lien entre le niveau du salaire minimum et la compétitivité des entreprises, puis nous traiterons de la relation entre le niveau du salaire minimum et celui du salaire horaire moyen.

La quatrième et dernière partie présente une synthèse de la réflexion d'Au bas de l'échelle sur les indicateurs à privilégier pour établir sa revendication sur le salaire minimum. On y trouvera également les calculs détaillés qui sous-tendent la revendication de l'organisme.



Avant-propos

UNE POLITIQUE SOCIALE TOUJOURS ESSENTIELLE

omme toutes les avancées sociales importantes, les législations sur le salaire minimum et les normes minimales de travail ont été acquises de haute lutte par le mouvement ouvrier à travers le monde. Quels sont les points saillants de cette histoire ?

Les législations sur le salaire minimum, comme celles réglementant les heures de travail et les conditions de travail insalubres, datent de la fin du XIXe et du début du XXe siècle et sont parmi les plus anciennes lois ouvrières. À l'origine, l'objectif principal de ces lois était de protéger les femmes et les enfants contre les pires conditions d'exploitation du système capitaliste, dont des salaires de misère, de très longues heures de travail et des conditions de travail dangereuses. Avec le temps, les gouvernements ont voulu conférer à ces législations d'autres objectifs : protéger les travailleuses et les travailleurs contre l'exploitation et la discrimination, réduire les insuffisances de revenus et la pauvreté et permettre l'amélioration des conditions de vie qui devraient normalement accompagner le progrès économique (Gouvernement du Québec, 1975); stabiliser le marché du travail, restreindre la concurrence excessive afin de prévenir les récessions (Butler, 1961; Gunderson et Riddell, 1988); accroître le revenu des travailleuses et des travailleurs et, par le fait même, augmenter la consommation, le niveau d'activité économique et l'emploi (Cartter et Marshall, 1988).

Bien que plusieurs des pires formes d'exploitation du travail aient disparu du paysage québécois, la législation sur le salaire minimum et les autres normes de travail conservent toute leur pertinence aujourd'hui. En effet, la pauvreté est un phénomène persistant, même chez les personnes qui participent activement au marché du travail. Une mobilisation populaire pour valoriser la politique du salaire minimum est d'autant plus importante en ce début du XXIe siècle que le patronat et ses alliés dans le domaine de la recherche¹, invoquant la mondialisation de l'économie et les vertus du libre marché, exercent des pressions de plus en plus grandes sur les gouvernements pour qu'ils freinent l'évolution des salaires et des autres conditions de travail au Québec, même dans les secteurs qui ne sont pas soumis à la concurrence internationale. Aussi n'est-il pas superflu de revenir brièvement sur cette importante pièce de législation.

LES PREMIÈRES LÉGISLATIONS

Suite à d'importantes mobilisations contre l'exploitation des travailleuses et des travailleurs, les premières législations sur le salaire minimum ont été votées à la fin du XIX^e siècle, d'abord en Nouvelle-Zélande en 1894, puis en Australie en 1896.

^{1.} On pense à des organismes comme le Fraser Institute et, plus près de nous, l'Institut économique de Montréal.

En Europe, la première législation est adoptée d'abord en Grande-Bretagne en 1909, puis dans plusieurs autres pays quelques années plus tard. En Amérique du Nord, le Massachussets fut le premier État américain à légiférer sur le salaire minimum, en 1912.

Au Canada, les premières législations sur cette question ne sont votées qu'à l'époque de la Première Guerre mondiale dans un climat d'effervescence sociale qui a culminé avec la grève générale de Winnipeg de 1917. Entre 1917 et 1920, toutes les provinces, sauf le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, adopteront des lois sur le salaire minimum : l'Alberta en 1917, le Manitoba et la Colombie-Britannique en 1918, le Québec et la Saskatchewan en 1919, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse en 1920 (Leroux, 2003).

AU QUÉBEC

Les premières législations sur le salaire minimum avaient une portée relativement modeste, même si elles visaient des problématiques sociales extrêmement importantes à l'époque. La première loi québécoise sur le salaire minimum de 1919, intitulée *Loi sur le salaire des femmes*, visait à réglementer le salaire et les heures de travail des femmes et des enfants et à mettre en place une commission ayant le mandat de fixer certaines normes. Au Québec, ce n'est qu'en 1925 que cette commission a vu le jour et que la loi, votée six ans plus tôt, est entrée en vigueur (Ibid.). L'histoire de la législation sur le salaire minimum au Québec est caractérisée par deux dates charnières².

La Loi des salaires raisonnables de 1937

Lors de la session parlementaire de l'hiver 1937, le gouvernement de Maurice Duplessis abroge la Loi du salaire minimum des femmes de 1919 et la remplace par la Loi des salaires raisonnables. La nouvelle loi, tout en maintenant les ordonnances de l'ancienne Commission du salaire minimum des femmes, s'applique dorénavant indistinctement aux femmes et aux hommes. Pour établir de nouvelles ordonnances, Duplessis crée l'Office des salaires raisonnables, qui remplace l'ancienne commission (Ibid.)³.

La Loi sur les normes du travail de 1979

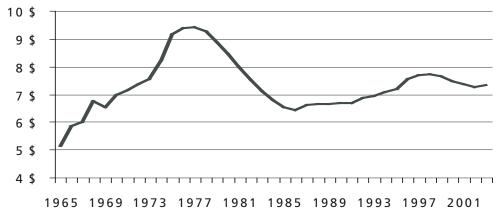
C'est le 22 juin 1979 que fut sanctionnée la *Loi sur les normes du travail* qui regroupe en son sein l'ensemble des normes du travail qui, jusque-là, étaient contenues dans diverses pièces de législation.

- 1933 est aussi une année importante puisqu'elle marque l'adoption de la Loi sur les décrets de convention collective qui permet d'édicter des normes du travail par secteur, incluant des salaires minimums généralement plus élevés que le minimum général.
- 3. Le ministre Antonio Barrette décrit ainsi l'impact de cette loi dans un discours à l'Assemblée législative, le 8 avril 1947 : « Avant 1936 (...) des dizaines de milliers de travailleurs étaient obligés, pour garder leur emploi, de travailler durant de très longues heures et à n'importe quel salaire. On comptait de très nombreux employés, dans les établissements industriels et commerciaux, qui étaient obligés de travailler 75 à 80 heures par semaine, pour un salaire de 12 à 15 cents l'heure. La Loi des salaires raisonnables a remédié à cette situation. » (Site Internet de la Commission des normes du travail)

Au Québec, comme dans tous les pays ayant légiféré sur cette question, l'évolution du salaire minimum est, en dernière instance, déterminée par le rapport de force entre patrons et travailleuses et travailleurs. Comme le suggèrent le tableau placé en annexe, qui présente la valeur du salaire minimum au Québec en dollars courants et en dollars

constants de 2003⁴ depuis le milieu des années 1960, et la Figure 1 ci-contre, qui présente l'évolution du salaire minimum en dollars constants de 2003 pour la même période, ce rapport de force a tantôt été à la faveur des uns, tantôt à la faveur des autres.

FIGURE 1 SALAIRE MINIMUM EN DOLLARS CONSTANTS DE 2003, QUÉBEC, 1965-2003



Source : Données compilées par Ruth Rose, Université du Québec à Montréal

^{4.} Les chiffres en dollars constants ont pour objectif d'éliminer l'effet de l'augmentation des prix ou de l'inflation. Par exemple, en dollars de 2003, donc en tenant compte du niveau des prix de 2003, le salaire minimum de 1965, qui était de 0,84 \$, équivalait à un pouvoir d'achat de 5,10 \$ en 2003.

Partie 1

LES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM

u Québec, en 2004, un peu plus de 140 000 personnes étaient rémunérées au taux du salaire minimum régulier ou à un taux plus faible⁵, ce qui représente 4,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du Québec⁶.

Cette première partie est consacrée à l'étude des principales caractéristiques de ces personnes. Dans un premier temps, nous retraçons l'évolution du nombre de personnes qui ont travaillé au salaire minimum au cours des dernières années. Dans un deuxième temps, nous identifions les secteurs d'activité ainsi que la taille des entreprises dans lesquelles elles oeuvrent. Dans un troisième temps, nous nous penchons sur un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques concernant ces travailleuses et travailleurs tels le sexe, l'âge, la situation de famille, le niveau de scolarité. Dans un quatrième temps, nous examinons leurs conditions de travail.

1.1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM

À la Figure 2, nous présentons l'évolution du nombre de personnes rémunérées au taux du salaire minimum pour les années 1997 à 2004. Les données dévoilent :

- une diminution importante du nombre de personnes rémunérées au salaire minimum au cours de la période : une baisse de 17,4 % entre 1997 et 2004, soit 29 500 personnes de moins ;
- une diminution, presque deux fois plus importante, de 33,2 % (70 000 personnes de moins) à partir de 2001, année pendant laquelle le nombre de personnes rémunérées au salaire minimum avait atteint un sommet de 210 000 (ce qui constituait un bond prodigieux de 32,8 % par rapport aux 158 000 personnes recensées l'année précédente⁷).

Les données incluent donc les personnes qui reçoivent le taux du salaire minimum des travailleuses et travailleurs à pourboire, qui est inférieur au taux général.

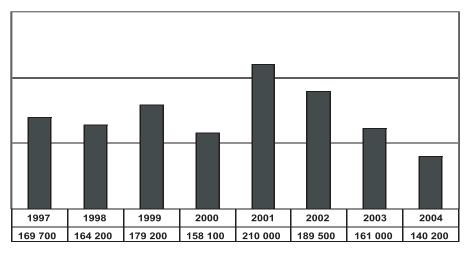
Ces données excluent les personnes travaillant à leur propre compte, c'est-à-dire les travailleuses et les travailleurs autonomes.

^{7.} Nous n'avons pu trouver d'explication satisfaisante à l'augmentation importante de 2001. Rappelons que le Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum (2002) a utilisé les données du mois de mars 2001, pendant lequel on dénombrait 217 000 personnes rémunérées au salaire minimum, pour calculer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre et sur les bénéfices des entreprises.

La proportion de l'ensemble des personnes salariées du Québec qui reçoivent le salaire minimum est passée de 6,4 % en 1997 à 4,4 % en 2004, une chute très appréciable de 31,3 % (Figure 3). Du sommet que constitue l'année 2001 au point d'arrivée qu'est l'année 2004, on note aussi que la chute a été encore plus importante, soit 37,1 %.

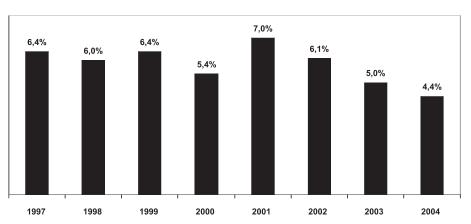
Deux facteurs pourraient avoir contribué à l'importante diminution du nombre de travailleuses et de travailleurs payés au salaire minimum, de 1997 à 2004. Le premier est le déclin important de certains secteurs d'activité à bas salaires soumis à la concurrence internationale et dans lesquels la proportion de personnes payées au salaire minimum est relativement élevée. C'est le cas, par exemple, de l'industrie du textile dans laquelle le nombre total d'emplois a diminué de manière significative au cours des dernières années8.

FIGURE 2 PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM, QUÉBEC, 1997-2004



Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

FIGURE 3 PROPORTION DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM, QUÉBEC, 1997-2004



Source : Institut de la statistique du Québec à partir de l'enquête sur la population active de Statistique Canada

^{8.} L'augmentation de la valeur du dollar canadien a joué un rôle important dans cette chute. La situation a encore empiré par la suite, avec la fin de l'Accord multifibres qui a éliminé, en janvier 2005, les quotas sur l'importation de textiles fabriqués dans les pays en développement.

L'autre facteur est lié au fait que, dans des secteurs où la proportion de travailleuses et de travailleurs payés au salaire minimum est élevée, les salaires de base ont augmenté plus rapidement que le salaire minimum. C'est le cas des secteurs de la restauration et de l'hébergement, qui ont vu leurs effectifs totaux augmenter d'environ 20 000 de 1997 à 2004, alors que le nombre d'emplois rémunérés au salaire minimum a diminué de près de 5 000, passant de 38 900 à 34 000. Pendant cette période, la part des travailleuses et des travailleurs payés au salaire minimum est passée de 23 % à 17 % dans ces deux secteurs réunis.

1.2 OÙ TRAVAILLENT LES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM ?

On peut recenser des personnes rémunérées au salaire minimum dans tous les secteurs d'activité, mais c'est dans le secteur des services que l'on en retrouve 9 sur 10. C'est ce que nous indiquent les chiffres du Tableau 1, qui présente le nombre de personnes gagnant le salaire minimum selon le secteur d'activité en 1997 et en 2004, et la répartition des emplois, en 2004, selon le secteur d'activité.

TABLEAU 1
RÉPARTITION DES PERSONNES GAGNANT LE SALAIRE MINIMUM SELON
LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, QUÉBEC, 1997 ET 2004

	1997	200	2004		Changement 1997-2004	
		Nombre	%	Nombre	%	
Total	169 700	140 200	100,0%	-29 500	-21,0%	
Industries primaires	5 300	3 700	2,6%	-1 600	-30,2%	
Manufacturier	15 900	9 500	6,8%	-6 400	-40,3%	
Services	148 500	127 000	90,6%	-21 500	-14,7%	
Sous-secteurs des services						
Commerce	49 300	53 900	38,4%	4 600	+9,3%	
Hébergement et restauration	38 900	34 000	24,3%	-4 900	-12,6%	
Autres services	14 700	6 200	4,4%	-8 500	-57,8%	
Information, culture et loisirs	8 400	5 500	3,9%	-2 900	-34,5%	
Finances, assurances, immobilier et location	6 400	4 800	3,4%	-1 600	-25,0%	
Services d'enseignement	4 600	3 500	2,5%	-1 100	-23,9%	
Transport et entreposage	6 000	3 400	2,4%	-2 600	-43,3%	
Services aux entreprises	3 600	2 400	1,7%	-1 200	-33,3%	
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 500	2 200	1,6%	-300	-12,0%	
Administration publique	4 100	2 100	1,5%	-2 000	-48,8%	
Services publics et construction	1 900	1 200	0,9%	-700	-36,8%	

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Les données du Tableau 1 nous permettent d'observer que :

- la très grande majorité des personnes payées au salaire minimum oeuvrent dans le secteur des services, soit 90,6 % en 2004 (cette proportion augmente au cours de la période, puisqu'elle était de 87,5 % en 1997);
- chez les personnes salariées du secteur des services qui reçoivent le salaire minimum, la très grande majorité travaillent dans le commerce (de détail surtout) et dans l'hébergement et la restauration, les autres étant réparties dans les autres soussecteurs de services;
- de 1997 à 2004, le nombre de personnes travaillant au salaire minimum a diminué dans tous les secteurs sauf dans celui du commerce, où une hausse de 4 600 personnes a été enregistrée.

Sur l'ensemble des emplois du secteur manufacturier, la part des travailleuses et des travailleurs gagnant le salaire minimum est passée de 2,9 % en 1997 à seulement 1,6 % en 2004, ce qui représente moins de 10 000 personnes sur un total de près de 600 000 travailleuses et travailleurs de ce secteur⁹.

DANS LES PETITES ENTREPRISES MAIS ENCORE PLUS DANS LES GRANDES

Contrairement à la croyance populaire, les personnes qui occupent des emplois payés au salaire minimum ne sont pas concentrées dans les petites entreprises. Nous présentons au Tableau 2 la répartition en pourcentage de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon la taille des entreprises au Canada (les données pour le Québec seulement ne sont pas disponibles). Proportionnellement, ces personnes sont surreprésentées dans les petites entreprises et sous-représentées dans les grandes. Mais, en chiffres absolus, le Tableau 2 nous indique que l'on retrouve un plus grand nombre de ces travailleuses et travailleurs au sein d'entreprises de plus de 500 employés que dans celles comptant moins de 20 employés¹⁰.

TABLEAU 2
RÉPARTITION EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU
SALAIRE MINIMUM, SELON LA TAILLE DES
ENTREPRISES, CANADA, 2003

Taille des entreprises	Tous les employés	Employés au SM
Moins de 20 employés	19,7%	36,5%
De 20 à 99	16,2%	16,3%
De 100 à 500	14,4%	8,9%
Plus de 500	49,7%	38,3%
Total	100%	100%

Source : Deborah Sussman et Martin Tabi. « Les travailleurs au salaire minimum », *Le travail et les revenus en perspective*, Statistique Canada, été 2004, p. 12

^{9.} Cette diminution des personnes qui se situent au bas de l'échelle dans le secteur manufacturier est d'autant plus significative qu'elle a eu lieu pendant une période où les emplois dans le secteur manufacturier augmentaient de 8,5 % ou de 45 000 unités.

^{10.} Ici, une entreprise est classée selon le nombre total des personnes employées dans l'ensemble de ses bureaux et succursales. Par exemple, la compagnie Macdonald est classée dans la catégorie « plus de 500 employés ».

1.3 LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES PERSONNES TRAVAILLANT AU SALAIRE MINIMUM

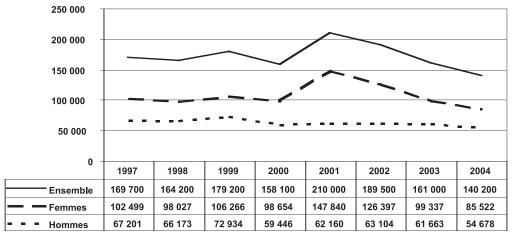
1.3.1 UNE MAJORITÉ DE FEMMES

Les personnes qui travaillent au salaire minimum sont en majorité des femmes, bien que ces dernières forment moins de la moitié de la main-d'œuvre salariée du Québec. Selon les calculs effectués par la Commission des normes du travail, en octobre 2004, 5,3 % de toutes les femmes salariées du Québec recevaient le salaire minimum comparativement à 3 % des hommes salariés.

À la Figure 4, nous présentons l'évolution des personnes recevant le salaire minimum, selon le sexe, de 1997 à 2004.

Sauf pour la période située entre 2000 et 2002, où le pourcentage des emplois payés au salaire minimum détenus par des femmes a atteint un sommet de plus de 70 % ¹¹, cette proportion s'établit à environ 60 % au cours de l'ensemble de la période. Puisque les femmes occupent environ 46 % de tous les emplois au Québec, elles se trouvent fortement surreprésentées dans les emplois qui se situent au bas de l'échelle, comme on peut le constater à la lecture de la Figure 5.

FIGURE 4
PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM
SELON LE SEXE, MOYENNES ANNUELLES, QUÉBEC, 1997-2004



Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

^{11.} Le saut abrupt du nombre de personnes rémunérées au salaire minimum en 2001, particulièrement chez les femmes, et la chute tout aussi spectaculaire de ce nombre en 2002 et en 2003, demeurent un mystère. Ni la Commission des normes du travail, ni l'Institut de la statistique du Québec n'ont pu fournir d'explication convenable à ce phénomène.

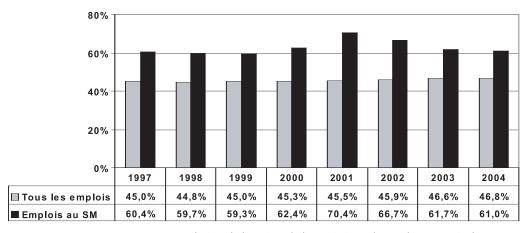
Comme le démontre le Tableau 3, la proportion de femmes varie selon le secteur : un

sommet de 65,4 % dans les services de restauration et d'hébergement, puis 62 % dans le commerce et 58,7 % dans la fabrication. Nous présentons dans la prochaine section les principaux secteurs d'activité dans lesquels on retrouve la plus grande concentration de personnes rémunérées au salaire minimum.

Bien que le nombre d'emplois rémunérés au salaire minimum soit de plus en plus

faible dans le secteur de la fabrication (9 500 emplois en 2004), c'est dans ce secteur que la surreprésentation des femmes dans les emplois rémunérés au salaire minimum est la plus forte. Alors que les femmes ne détiennent qu'un peu plus du quart des emplois de ce secteur, près de 60 % des emplois rémunérés au salaire minimum y sont détenus par des femmes. Bien que moins spectaculaire, la surreprésentation des femmes dans les emplois rémunérés au salaire minimum est aussi une triste réalité dans les autres secteurs où l'on retrouve le plus d'emplois au bas de l'échelle. En visant une revalorisation relative des emplois faiblement rémunérés - détenus en grande majorité par des femmes - la politique du salaire minimum pourrait devenir un élément important de la lutte pour l'équité salariale. 12

FIGURE 5
PARTS DE L'EMPLOI TOTAL ET DE L'EMPLOI AU SALAIRE MINIMUM
DÉTENUES PAR DES FEMMES, QUÉBEC, 1997-2004



Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

TABLEAU 3
PROPORTION DES EMPLOIS DÉTENUS PAR DES
FEMMES, ENSEMBLE DES EMPLOIS ET EMPLOIS
RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE MINIMUM, TOUS LES
SECTEURS D'ACTIVITÉ ET SECTEURS CHOISIS, 2004

Secteur d'activité	Ensemble des emplois	Emplois au SM
Tous les secteurs	46,8%	61,0%
Commerce	47,4%	62,0%
Hébergement et		
restauration	58,8%	65,4%
Information, culture		
et loisirs	48,4%	53,6%
Fabrication	27,6%	58,7%

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

^{12.} Voir à ce sujet : Jill Rubery. Pay Equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, International Labour Office, November 2003.

Outre le fait que l'on retrouve une surreprésentation des femmes dans les emplois payés au salaire minimum, les personnes qui occupent ces emplois se distinguent de plusieurs autres manières de l'ensemble de la main-d'oeuvre du Québec. Les différences les plus marquées concernent l'âge, la scolarité et la fréquentation scolaire, les heures travaillées, l'ancienneté, la syndicalisation et l'autonomie relative au sein de l'unité familiale¹³.

1.3.2 UNE MAJORITÉ DE JEUNES

Nous présentons au Tableau 4 la répartition en pourcentage des personnes salariées selon la catégorie d'âge, pour l'ensemble des emplois et pour les emplois rémunérés au salaire minimum.

TABLEAU 4
RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU
SALAIRE MINIMUM, SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, OCTOBRE 2004

	Toutes les personnes salariées	Personnes rémunérées au SM	
	%	Nombre	%
15-19 ans	5,6%	49 443	37,5%
20-24 ans	10,5%	23 501	17,8%
Moins de 25 ans	16,1%	72 944	55,3%
25-34 ans	23,1%	17 522	13,3%
35-44 ans	25,3%	18 586	14,1%
45-64 ans	34,6%	21 224	16,1%
65 ans et plus	0,8%	1 697	1,3%
25 ans et plus	83,8%	59 029	44,8%
Total	100,0%1	131 973	100,0%1

^{1.} L'addition des pourcentages peut ne pas donner 100,0 % à cause de la technique d'arrondissement.

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Si, au chapitre des effectifs, les jeunes de moins de 25 ans sont majoritaires dans les emplois au salaire minimum, force est de constater qu'un nombre significatif de personnes travaillant au salaire minimum (45 %) sont des adultes âgés de 25 ans et plus.

Comme on peut le constater, ce sont les jeunes de 15 à 19 ans qui forment le plus important contingent de personnes rémunérées au salaire minimum (près de 50 000 personnes ou 37,5 % des personnes payées au salaire minimum) alors que, dans l'ensemble du Québec, ces jeunes ne représentent que 5,6 % des personnes salariées. La question de l'équilibre étudestravail a maintes fois été soulevée dans le débat sur le décrochage scolaire. Une revalorisation du salaire minimum pourrait avoir pour

conséquence de permettre aux jeunes de travailler moins en cours d'année scolaire.

Les chiffres concernant les jeunes qui travaillent au salaire minimum sont cependant trompeurs puisqu'ils surestiment le poids réel des jeunes dans les emplois payés au salaire minimum. En effet, puisque la plupart de ces jeunes étudient à temps plein, ils ne peuvent travailler que peu d'heures annuellement, comparativement aux personnes qui ne sont pas aux études.

^{13.} Les données concernant les autres caractéristiques des personnes travaillant au salaire minimum proviennent de calculs effectués par la Commission des normes du travail, à partir des données de Statistique Canada compilées dans le cadre de l'Enquête sur la population active pour le mois d'octobre 2004.

C'est ce qui explique qu'une recherche sur les salaires minimums au Canada ait démontré que les heures de travail effectuées au salaire minimum par ces jeunes ne représenteraient que 19 % de l'ensemble des heures rémunérées au taux du salaire minimum¹⁴, alors qu'en termes d'effectifs, ces jeunes comptaient alors pour 36 % des personnes travaillant au salaire minimum.

Ainsi, on peut conclure que les 25 ans et plus, qui forment environ 45 % des effectifs recevant le salaire minimum, sont responsables de la majorité des heures travaillées au salaire minimum.

1.3.3 UNE MAJORITÉ DE PERSONNES SEULES

La présence relativement plus importante des jeunes dans des emplois rémunérés au salaire minimum se reflète à la fois sur la situation de famille des personnes qui occupent ces emplois et sur leur place au sein des ménages ou des familles.

TABLEAU 5
RÉPARTITION DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU
SALAIRE MINIMUM ET DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES
SALARIÉES SELON LA SITUATION DE FAMILLE, QUÉBEC,
OCTOBRE 2004

Situation de famille	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
Célibataire	59,5%	28,2%
Personne mariée ou		
en union libre	37,5%	63,1%
Veuve ou veuf,		
personne séparée		
ou divorcée	3,1%	8,6%
Total	100,0%1	100,0%1

^{1.} L'addition des pourcentages peut ne pas donner 100,0 % à cause de la technique d'arrondissement.

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Ainsi, 59,5 % des personnes rémunérées au salaire minimum sont des célibataires comparativement à seulement 28,2 % pour l'ensemble des personnes salariées du Québec. Nous présentons ces données au Tableau 5.

La question du lien de dépendance entre la personne qui travaille au salaire minimum et le principal soutien du ménage est souvent soulevée dans les débats sur l'efficacité du salaire minimum à soulager la pauvreté dans la société. Nous aborderons cette question dans la Partie 2. Pour le moment, nous nous contenterons de reproduire ces données¹⁵ au Tableau 6, en les commentant brièvement.

TABLEAU 6

RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM ET DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES SALARIÉES SELON LEUR RELATION AVEC LE PRINCIPAL SOUTIEN DU MÉNAGE, QUÉBEC, MARS 2001

	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
Soutien principal	29,4%	52,2%
Conjointe ou conjoint	16,1%	32,0%
Enfant	50,4%	13,5%
Autre	4,1%	2,3%
Total	100,0%	100,0%

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

^{14.} Dwayne Benjamin. Minimum Wages in Canada, mimeo, University of Toronto, 1995, dans Nicole Fortin et Thomas Lemieux, Income redistribution in Canada: Minimum Wages versus Other Policy Instruments, Montréal, 1997.

^{15.} Les données présentées ici se rapportent au mois de mars 2001 et sont tirées de l'annexe statistique du Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum (Gouvernement du Québec, 2002). Dans les mises à jour des statistiques que la Commission des normes du travail effectue depuis la parution du rapport, on ne retrouve plus ces données.

Les données de ce tableau révèlent que, si la majorité des personnes rémunérées au salaire minimum sont soit « conjointe ou conjoint » ou « enfant » du soutien principal, une proportion importante d'entre elles (29,4 %) peut être considérée comme soutien principal du ménage (personnes seules ou familles). Quant aux soi-disant « soutiens secondaires », il serait hasardeux de minimiser l'importance de leur contribution car, comme nous le verrons plus loin au Tableau 13, une proportion significative (30 %) des personnes qui travaillent à temps plein pour un salaire horaire de moins de 10 \$ fait partie de ménages pauvres.

1.3.4 AU SALAIRE MINIMUM POUR POURSUIVRE SES ÉTUDES

L'importance de la présence des jeunes dans les emplois payés au salaire minimum explique aussi que près de la moitié (45,3 %) de l'ensemble des personnes recevant le salaire minimum fréquentent une institution scolaire, dont 95 % à temps plein. Chez l'ensemble des personnes salariées au Québec, c'est environ 1 personne sur 10 (11,5 %) qui fréquente une institution scolaire, dont 72,1 % à temps plein.

1.3.5 UNE SCOLARITÉ PLUS FAIBLE

Les données sur le niveau d'éducation des travailleuses et des travailleurs nous permettent de faire deux constatations.

D'abord, globalement, les personnes qui travaillent au salaire minimum ont un niveau de scolarité inférieur à celui détenu par l'ensemble des personnes salariées, comme le démontre le Tableau 7. Par exemple, 28,2 % des personnes travaillant au salaire minimum n'ont pas terminé leurs études secondaires alors que cette proportion n'est que de 15,7 % pour l'ensemble des personnes salariées du Québec. Ces différences peuvent s'expliquer par le faible niveau de qualification requis pour occuper un emploi se situant au bas de l'échelle mais aussi par le fait qu'une proportion importante des personnes rémunérées au salaire minimum sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui poursuivent leurs études aux niveaux secondaire et collégial.

TABLEAU 7
RÉPARTITION DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU
SALAIRE MINIMUM ET DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES
SALARIÉES SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC,
OCTOBRE 2004

Scolarité	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
Secondaire non terminé	28,2%	15,7%
Secondaire terminé	19,3%	15,4%
Études postsecondaires		
partielles	22,6%	8,5%
Diplôme d'études		
postsecondaires	23,5%	39,9%
Diplôme universitaire	6,5%	20,6%
Total	100,0% ¹	100,0%1

^{1.} L'addition des pourcentages peut ne pas donner 100,0 % à cause de la technique d'arrondissement.

Ensuite, le niveau de scolarité des personnes travaillant au salaire minimum est relativement important, compte tenu des exigences des emplois situés au bas de l'échelle. Ainsi, plus de 7 personnes payées au salaire minimum sur 10 (71,8 %) ont terminé leurs études secondaires et plus de la moitié (52,6 %) ont fait des études postsecondaires. Aussi, pas moins de 30 % des personnes rémunérées au salaire minimum détenaient un diplôme d'études postsecondaires en octobre 2004 et 6,5 % un diplôme universitaire. Ces chiffres suggèrent qu'une proportion importante des personnes qui travaillent au salaire minimum reçoit une rémunération qui ne reflète pas adéquatement leur niveau de formation.

1.3.6 LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Nous n'avons pas obtenu de données statistiques sur les travailleuses et les travailleurs immigrants rémunérés au salaire minimum. Nous savons cependant qu'ils représentent une partie importante de la main-d'œuvre à faible revenu (salaire horaire inférieur à 10 \$), comme nous le verrons dans la partie 2, au Tableau 12.

1.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes travaillant au salaire minimum ont généralement des conditions de travail beaucoup plus précaires que celles de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

1.4.1 LE PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Plus de 60 % des personnes rémunérées au salaire minimum travaillent à temps partiel (29 heures ou moins par semaine) alors que le travail à temps partiel ne concerne que 19 % de l'ensemble de la population active du Québec. En conséquence, on travaille en moyenne 25 heures par semaine au salaire minimum, comparativement à 35 heures pour l'ensemble des personnes salariées du Québec. Nous présentons les données au Tableau 8.

TABLEAU 8

RÉPARTITION DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU

SALAIRE MINIMUM ET DE TOUTES LES PERSONNES

SALARIÉES DU QUÉBEC, SELON LE NOMBRE D'HEURES

TRAVAILLÉES PAR SEMAINE, OCTOBRE 2004

Durée habituelle du travail	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
29 heures et moins	61,6%	18,7%
30 heures et plus	38,4%	81,3%
Total	100,0%	100,0%
Durée moyenne	25,1 heures	34,6 heures

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

Plusieurs raisons peuvent expliquer que plus d'emplois à temps partiel se situent au bas de l'échelle salariale. La plus importante tient au fait que la très grande majorité des emplois rémunérés au salaire minimum se situent dans des secteurs de services aux individus – le commerce de détail, l'hébergement et la restauration – dans lesquels l'organisation du travail vise une utilisation « optimale des ressources humaines » selon l'importance de l'achalandage.

1.4.2 DES REVENUS TRÈS FAIBLES

Lorsque l'on combine le taux du salaire minimum aux faibles heures de travail, nous arrivons aux résultats du Tableau 9, qui fait ressortir d'énormes écarts de revenus entre les personnes rémunérées au salaire minimum et l'ensemble de la main-d'œuvre salariée au Québec.

TABLEAU 9
RÉPARTITION CUMULATIVE DES PERSONNES
RÉMUNÉRÉES AU SALAIRE MINIMUM SELON LE
NIVEAU DE SALAIRE HEBDOMADAIRE, OCTOBRE 2004

	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
Moins de 100\$	20,3%	3,3%
Moins de 200 \$	66,0%	10,4%
Moins de 300 \$	97,3%	17,1%
Moins de 600 \$	100%	50,0%
600 \$ et plus	0%	50,0%
Salaire moyen	170 \$	651 \$

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

La très grande faiblesse des gains hebdomadaires au salaire minimum ressort clairement du Tableau 9. En effet, on y apprend que sur l'ensemble des personnes rémunérées au salaire minimum, 1 sur 5 gagne moins de 100 \$ par semaine et 3 sur 5 touchent moins de 200 \$ par semaine. Le salaire moyen de ces personnes s'élevait à 170 \$ par semaine en octobre 2004, ce qui équivalait à 26,1 % de la rémunération moyenne de 651 \$ de l'ensemble des personnes salariées. Voilà un ratio salaire minimum/ salaire moyen dont on entend rarement parler (voir Partie 3).

1.4.3 POUR PLUSIEURS, LONGTEMPS AU BAS DE L'ÉCHELLE

Pour certains, un emploi au salaire minimum constitue un lieu de passage plus ou moins long vers un emploi plus qualifié et mieux rémunéré. Mais pour un nombre significatif de personnes, il représente un emploi régulier pendant plusieurs années. En effet, il s'avère que :

- près de 1 personne payée au salaire minimum sur 2 (46,8 %) détient son emploi depuis plus d'un an;
- 1 personne payée au salaire minimum sur 6 occupe son emploi depuis plus de cinq ans;
- près de 1 personne payée au salaire minimum sur 10 détient son emploi depuis plus de dix ans.

La durée moyenne des emplois rétribués au salaire minimum est de 3 ans, comparativement à 7,5 ans pour les emplois de l'ensemble des personnes salariées. Nous présentons les données au Tableau 10.

TABLEAU 10

RÉPARTITION DES PERSONNES RÉMUNÉRÉES AU

SALAIRE MINIMUM ET DE L'ENSEMBLE DES PERSONNES

SALARIÉES DU QUÉBEC, SELON LA DURÉE DE L'EMPLOI

DÉTENU AU MOMENT DE L'ENQUÊTE, OCTOBRE 2004

Durée de l'emploi	Personnes rémunérées au SM	Toutes les personnes salariées
1 à 6 mois	39,1%	13,6%
7 à 12 mois	14,2%	7,5%
1 à 5 ans	31,2%	36,1%
6 à 10 ans	7,0%	13,7%
11 ans et plus	8,6%	29,1%
Total	100,0%1	100,0%
Durée moyenne	35,7 mois	89,4 mois

^{1.} L'addition des pourcentages peut ne pas donner 100,0 % à cause de la technique d'arrondissement.

Source : Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

1.4.4 DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

Les personnes qui travaillent au salaire minimum sont aussi beaucoup plus susceptibles d'hériter de conditions de travail précaires (Saunders, 2005; Fleury et Fortin, 2004). En effet, ces personnes:

- sont très rarement syndiquées (moins de 1 sur 10 comparativement à 4 sur 10 pour l'ensemble des personnes salariées);
- ne bénéficient habituellement pas d'avantages sociaux tels un régime d'assurance ou de retraite;
- ont de la difficulté à accumuler le nombre d'heures nécessaires pour se qualifier à l'assurance-emploi à cause du faible nombre d'heures de travail effectuées;

- occupent souvent un poste temporaire et leurs horaires de travail sont souvent atypiques (sur appel, heures brisées, etc.);
- ont moins accès à la formation offerte par l'entreprise;
- touchent souvent une rémunération plus variable et aléatoire, surtout lorsque le salaire est en partie composé de pourboires.

1.5 CONCLUSION

Nous avons vu que, de 1997 à 2004, le nombre de personnes recevant le salaire minimum a diminué, passant de 6,4 % à 4,4 %. Cette diminution peut s'expliquer notamment par le déclin important des secteurs d'activité à bas salaires soumis à la concurrence étrangère, comme le secteur du textile. L'augmentation de la valeur du dollar canadien a aussi joué un rôle important dans ce déclin.

De plus, nous avons noté que le nombre d'emplois payés au salaire minimum a diminué dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, bien que le nombre total d'emplois y ait augmenté. Le même phénomène est observé dans le secteur manufacturier. On peut donc dire qu'il y a dans ces secteurs une hausse de la proportion de travailleuses et de travailleurs qui sont payés au-dessus du salaire minimum.

Nous avons également pu constater que la plupart des emplois rétribués au salaire minimum se retrouvent dans le secteur des services (90,6 %), essentiellement dans les commerces de détail, l'hébergement et la restauration (63 %); la majorité sont à temps partiel et relativement précaires. Toutefois, on retrouve plus de personnes rémunérées au salaire minimum dans des entreprises de 500 employés et plus que dans celles de moins de 20 employés.

Les femmes, y inclus des adultes de plus de 25 ans, ont beaucoup plus de chances que les hommes de recevoir le salaire minimum. Elles ont occupé, en moyenne, de 1997 à 2004, 63 % de ces emplois. On retrouve aussi beaucoup de jeunes (la majorité a moins de 25 ans) parmi les personnes travaillant au salaire minimum. Ces chiffres sont toutefois trompeurs, car il faut se rappeler que le nombre d'heures travaillées au salaire minimum par les jeunes ne représente que 19 % de l'ensemble des heures travaillées à ce taux, puisque la plupart sont encore aux études. Sur la question de l'équilibre étudestravail, nous avons noté qu'une hausse du salaire minimum pourrait permettre à plusieurs

jeunes de travailler moins d'heures et, donc, de consacrer davantage d'efforts à leurs études. Des études indûment prolongées et des échecs scolaires ont aussi un coût important, à la fois pour l'étudiante ou l'étudiant et pour la société.

Les personnes travaillant au salaire minimum sont majoritairement célibataires (ce qui n'est pas étonnant compte tenu de la forte proportion de jeunes) et ont une scolarité moyenne moindre que celle des autres travailleuses et travailleurs, quoique bon nombre de ces personnes n'ont probablement pas terminé leurs études. Il y en a tout de même 30 % qui ont complété des études postsecondaires.

Autre fait marquant : près de 30 % des personnes qui gagnent le salaire minimum sont soutien principal. De plus, 30 % des personnes qui travaillent à temps plein pour un salaire horaire de moins de 10 \$ font partie de ménages pauvres. L'apport financier de ces personnes est donc essentiel au ménage, qu'elles soient soutien principal ou non.



Partie 2

LE SALAIRE MINIMUM ET LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

LA PAUVRETÉ N'ÉPARGNE PAS LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS

Au Québec et au Canada, la majorité des personnes vivant dans la pauvreté sont des personnes qui ne participent pas ou qui participent peu au marché du travail. Cependant, une proportion importante de personnes sont pauvres malgré le fait qu'un membre de leur ménage participe régulièrement au marché du travail.

Dans cette partie, nous abordons la relation entre le salaire minimum et l'incidence de la pauvreté au Canada et au Québec. Elle est divisée en cinq sections.

Dans un premier temps, nous présentons un certain nombre de concepts relatifs à la mesure de la pauvreté et nous présentons les données les plus récentes concernant l'incidence de la pauvreté chez les ménages (personnes seules et familles) qui ont un lien avec le marché du travail.

S'il est évident qu'une partie de l'insuffisance des revenus des travailleuses et des travailleurs payés au salaire minimum s'explique par le peu d'heures travaillées, il s'avère que le faible niveau du salaire minimum en constitue aussi

un facteur significatif, puisque les personnes qui travaillent à temps plein à ce salaire ne gagnent pas un salaire annuel équivalant aux seuils de faible revenu de Statistique Canada. Nous approfondissons cette question dans la deuxième section.

Afin d'évaluer l'incidence de la pauvreté sur les travailleuses et les travailleurs rémunérés au salaire minimum, il est nécessaire de tenir compte des autres sources de revenus disponibles à travers le régime fiscal et les programmes de supplémentation du revenu. C'est le sujet de la troisième section.

La politique du salaire minimum a une portée qui va bien au-delà des seules conditions de vie des personnes qui travaillent à ce salaire. Elle a aussi un impact non négligeable sur plusieurs autres catégories de travailleuses et de travailleurs de même que sur plusieurs personnes qui ne participent pas au marché du travail. Nous abordons la contribution plus large du salaire minimum à la lutte contre la pauvreté dans la quatrième section.

Dans la cinquième et dernière section, nous examinons la pertinence d'utiliser la politique du salaire minimum pour lutter contre la pauvreté.

2.1 LA PAUVRETÉ ET LE TRAVAIL : MESURES ET INCIDENCES

Comment définir et mesurer la pauvreté ? Il existe différentes mesures de la pauvreté,

certaines absolues, d'autres relatives. Voici quelques éléments de définition ainsi que la présentation des seuils de faible revenu de Statistique Canada.

DÉFINITION ET MESURE DE LA PAUVRETÉ

Extrait de David P. Ross, Katherine Scott et Peter Smith. *Données de Base sur la pauvreté au Canada*, Conseil canadien de développement social, Ottawa, 2000, p. 6-7.

« Il y a deux méthodes de base pour définir et mesurer la pauvreté au Canada. Portées à leurs extrêmes, elles établissent les limites possibles d'un revenu de pauvreté. Il existe de nombreuses mesures intermédiaires entre ces extrêmes.

La mesure absolue : la première méthode part de l'hypothèse qu'il est possible d'établir une mesure absolue de la pauvreté basée sur un panier de provisions et services strictement nécessaires aux besoins physiques de survie. Le coût de ce panier représente une mesure objective de la pauvreté exprimée en dollars. Appliquée de la façon la plus rigoureuse, cette méthode définit un niveau de vie juste suffisant pour garder le corps humain en vie. Cette optique purement matérielle détermine un budget à répartir entre la nourriture fournie par une oeuvre charitable ou une banque alimentaire, un abri assuré par un foyer communautaire, des vêtements d'occasion et l'accès à des soins de santé curatifs de base. Le seuil de pauvreté que suppose un tel budget serait très bas ; il pourrait probablement être couvert avec un revenu annuel de 2 000 \$ par personne. Si on l'applique avec rigueur, la méthode absolue a pour effet d'ôter aux personnes tout choix ou flexibilité dans leur façon de vivre, leur vie étant entièrement déterminée par les exigences de la survie figée dans des conditions misérables.

L'approche relative: à l'autre extrême de cette définition, il y a la méthode relative, qui part de l'hypothèse que toute définition de la pauvreté doit tenir compte du bien-être social et affectif, autant que purement physique, des individus. La méthode relative se base sur l'équité et l'inclusion sociale, c'est-à-dire sur une certaine notion du degré de tolérance de notre société quant aux écarts dans la répartition du revenu. Selon cette méthode, toute personne à ce point démunie qu'elle est en contraste des membres de sa communauté se sentira marginalisée. Les personnes marginales, que ce soit des enfants ou des adultes, affectent la cohésion sociale d'une communauté, parce qu'elles n'ont plus le sentiment de faire partie d'une société qu'elles considèrent indifférente, voire hostile.

Dans les pays riches du monde industrialisé, le niveau de revenu en fonction d'une définition relative de la pauvreté sera plusieurs fois supérieur au niveau nécessaire pour assurer la simple survie physique. En fait, un des arguments souvent utilisés par ceux qui s'opposent à cette définition relative de la pauvreté, est que la famille pauvre typique au Canada serait considérée comme riche si elle vivait dans un pays du Tiers-Monde. L'ennui est que les pauvres au Canada ne vivent pas dans le Tiers-Monde ; ils vivent dans des communautés qui ont un coût de la vie du « Premier-Monde » où la richesse les entoure quotidiennement. Ce qui justifie l'adoption d'une mesure relative de la pauvreté. »

LES SEUILS DE FAIBLE REVENU DE STATISTIQUE CANADA

Depuis plusieurs décennies, Statistique Canada publie des données sur le Seuil de faible revenu, ce seuil constituant une mesure relative de la pauvreté.

La mesure se base sur les niveaux de consommation moyens des Canadiens reliés aux trois besoins essentiels que sont le logement, l'alimentation et l'habillement. Statistique Canada a établi que les ménages qui dépensent pour ces biens et services 20 % de leurs revenus de plus que la moyenne, sont considérés à faible revenu. Ainsi, selon la dernière enquête sur la consommation au Canada, qui date de 1992, les Canadiennes et les Canadiens dépensent en moyenne 34,7 % de leurs revenus pour ces biens et services de base. Sont donc considérées à faible revenu les personnes qui dépensent plus de 54,7 % de leurs revenus pour ces mêmes biens et services. Les seuils de faible revenu varient selon la taille de l'unité familiale et la population de la région de résidence.

Statistique Canada publie les seuils de faible revenu avant impôt et après impôt sur le revenu des particuliers.

Nous présentons ci-bas les seuils de faible revenu pour une communauté de 500 000 personnes et plus, avant et après impôt, en 2005¹⁶.

Taille du ménage	Avant impôt	Après impôt
1 personne	20 778 \$	17 219 \$
2 personnes	25 867	20 956
3 personnes	31 801	26 095
4 personnes	38 610	32 556
5 personnes	43 791	37 071
6 personnes	49 389	41 113
7 personnes	54 987	45 155

^{16.} Statistique Canada. Les seuils de faible revenu de 2005 et les mesures de faible revenu de 2004, Ottawa, 2006.

Les données les plus récentes au Canada confirment que l'incidence de la pauvreté chez les travailleuses et les travailleurs est importante. Elles ont été établies par le Conseil national du bien-être social et sont contenues dans le document *Profil de la pauvreté 2001*, publié en 2004. Afin d'évaluer le niveau de pauvreté, le Conseil utilise des seuils de pauvreté relative, soit les seuils de faible revenu de Statistique Canada (voir les encadrés qui précèdent).

En 2001, le Canada comptait 374 000 familles et 477 000 personnes seules de moins de 65 ans qui vivaient dans la pauvreté et qui tiraient plus de la moitié de leur revenu total d'un travail rémunéré. Cela représente 39,8 % de toutes les familles pauvres et 32,2 % de toutes les personnes seules pauvres en 2001.

Lorsque nous avons étudié, dans la Partie 1, les caractéristiques des personnes qui travaillent au salaire minimum, nous avons découvert plusieurs indices qui indiquent qu'un nombre important de ces personnes sont pauvres¹⁷.

L'étude du Conseil national du bien-être social nous apprend aussi que les taux de pauvreté chez les ménages dont un des membres travaillait à un moment ou à un autre au cours de l'année 2001 s'élevaient à :

- 36,1 % chez les familles monoparentales dirigées par une femme
- 28,6 % chez les femmes seules
- 28 % chez les couples avec enfants
- 20 % chez les hommes seuls
- 12,6 % chez les couples sans enfant

Pour certains types de ménages, la situation n'a cessé de se détériorer depuis 25 ans. Par exemple, le taux de pauvreté pour les familles de deux adultes avec enfants comptant une personne ayant un travail rémunéré, est passé de 16,7 % en 1980 à 28 % en 2001.

Pour d'autres types de ménages, la situation s'est améliorée au cours de cette période, bien que les taux de pauvreté demeurent très élevés. C'est le cas par exemple des familles monoparentales dirigées par une femme qui travaille. Le taux de pauvreté de ces familles est passé de 49,7 % en 1980 à 36,1 % en 2001.

Selon le Conseil national du bien-être social, même un travail régulier, effectué pendant toute l'année, n'est pas toujours suffisant pour se sortir de la pauvreté. En effet, pas moins de 26 % de toutes les personnes seules qui étaient pauvres en 2001 ont travaillé entre 49 et 52 semaines au cours de la même année, soit à temps plein, soit à temps partiel. Chez les familles composées de deux adultes (avec ou sans enfant), ce pourcentage était de 27 %.

^{17.} Rappelons quelques-unes de ces caractéristiques : un salaire hebdomadaire moyen de 170 \$, soit seulement 26 % du salaire moyen de l'ensemble des salariés du Québec ; 2 personnes travaillant au bas de l'échelle sur 3 gagnent moins de 200 \$ par semaine et 1 sur 5 moins de 100 \$ par semaine; un nombre significatif de ces personnes (1 sur 6) travaillent au salaire minimum pendant plus de 5 ans consécutifs ; peu de travailleuses et de travailleurs payés au salaire minimum ont accès à des régimes d'assurance et de retraite ; un grand nombre ont de la difficulté à accumuler le nombre d'heures nécessaires pour se qualifier au régime d'assurance-emploi, à cause du faible nombre d'heures de travail effectuées.

Le nombre d'heures de travail effectué a bien sûr un impact important sur l'incidence de la pauvreté chez les personnes seules et les familles, mais ce facteur n'explique pas à lui seul la pauvreté des personnes qui travaillent. En effet, au Québec, pas moins de 15 % des personnes salariées de 16 à 64 ans travaillant à temps plein occupent un emploi rémunéré à moins de 10 \$ de l'heure, ce qui est généralement qualifié d'emploi faiblement rémunéré¹⁸.

Ces données sur le travail et la pauvreté indiquent qu'un grand nombre de personnes qui comptent sur le travail comme principale source de revenu sont toujours pauvres. Elles nous démontrent que la politique du salaire minimum doit tenir une place importante à l'intérieur d'une stratégie efficace de lutte contre la pauvreté.

En regard des objectifs poursuivis par la politique du salaire minimum depuis la première législation en 1919, et des progrès sociétaux énormes que le Québec et le Canada ont connus depuis un siècle, n'est-il pas raisonnable de se donner comme objectif, qu'au Québec, en 2005, toute personne qui travaille à temps plein soit libérée du fléau que constitue la pauvreté ? Pourtant, comme nous venons de le voir, près d'un siècle après la promulgation de la première loi sur le salaire minimum, nous en sommes encore loin.

2.2 LE SALAIRE MINIMUM ET LES SEUILS DE FAIBLE REVENU

En 2005, au Québec, une personne rémunérée au salaire minimum qui travaille régulièrement à temps plein, par exemple 35 heures par semaine pendant 52 semaines, gagne un salaire brut qui n'équivaut qu'à 67 % du seuil de faible revenu avant impôt de Statistique Canada. Même en travaillant 40 heures par semaine, pendant toute l'année, elle gagne un salaire qui ne représente que 76 % du seuil de faible revenu avant impôt19. Or la réalité est plus dramatique puisque, comme nous l'avons vu à la partie précédente, au salaire minimum, on ne travaille en moyenne que 25 heures par semaine, soit dix heures de moins que la moyenne des heures travaillées par l'ensemble des autres travailleuses et travailleurs. De plus, les emplois rétribués au salaire minimum donnent généralement droit à moins d'avantages sociaux que les emplois mieux rémunérés (assurances collectives, fonds de pension, etc.).

^{18.} Statistique Canada. Faible rémunération et faible revenu, Ottawa, 2006. Un emploi à temps plein est défini comme un emploi à 30 heures par semaine ou plus. Ces données excluent les personnes étudiant à temps plein.

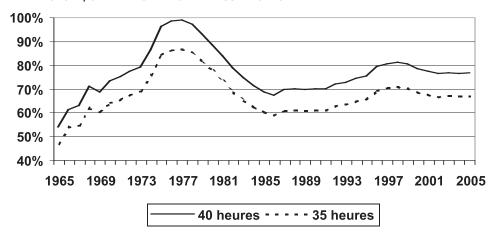
^{19.} Évidemment, la situation est encore plus dramatique pour les ménages de deux adultes dont un adulte seulement travaille et qu'il est payé au salaire minimum. À 35 heures par semaine, le revenu de travail brut de cette famille ne s'élève qu'à environ 53 % du seuil de faible revenu avant impôt. À 40 heures de travail par semaine, cette proportion est d'environ 60 %.

À la Figure 6, nous présentons l'évolution de la relation entre le salaire minimum et les seuils de faible revenu, de 1965 à 2005.

On remarquera que la relation entre le salaire minimum et le seuil de faible revenu a varié de manière importante au cours de cette période de 40 ans. Par exemple, de 1965 à 1977, le

salaire minimum a augmenté rapidement, de sorte qu'en 1977, une personne travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum avait des revenus de travail équivalant à 99 % du seuil de faible revenu avant impôt²⁰. La Figure 6 fait aussi ressortir les dégâts causés par les décisions gouvernementales de geler le salaire minimum ou de ralentir de manière importante son évolution pendant plusieurs années consécutives (de 1981 à 1986 et de 1998 à 2001).

FIGURE 6
SALAIRE MINIMUM EN % DES SEUILS DE FAIBLE REVENU, PERSONNE
SEULE, SEMAINES DE 40 ET DE 35 HEURES

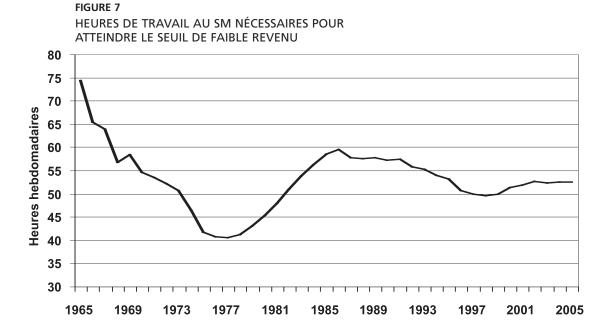


^{20.} L'augmentation rapide du salaire minimum, du début des années 1970 jusqu'en 1977, s'explique, en partie du moins, par les gains importants obtenus par le front commun des syndicats du secteur public québécois, qui a fait de la lutte pour un salaire minimum décent un des objectifs prioritaires de la négociation avec le gouvernement du Québec lors des rondes de négociation de 1970 et de 1976.

Des vues alternatives

Une autre façon d'envisager l'écart entre le salaire minimum et les seuils de faible revenu est de calculer combien il faut travailler d'heures au salaire minimum pour gagner un revenu avant impôt équivalant au seuil de faible revenu. Nous présentons ces données à la Figure 7, pour la période allant de 1965 à 2005.

équivalant au seuil de faible revenu. De 1986 à 2005, il y a eu certains progrès, par exemple les hausses plus appréciables de 45 cents en 1995 et de 25 cents en 1996, à la suite de la marche des femmes « Du pain et des roses ». Cependant, ces progrès ont été affectés par plusieurs faibles hausses au cours de la période et par un nouveau gel, de 1998 à 2001. Il en résulte une perte du pouvoir d'achat des personnes rémunérées au salaire minimum.



La Figure 7 fait ressortir les gains spectaculaires enregistrés au cours de la période 1965-1977, pendant laquelle le nombre d'heures de travail nécessaire à une personne pour se hisser jusqu'au seuil de faible revenu avant impôt a diminué presque de moitié, passant de 75 heures en 1965 à un peu plus de 40 heures en 1977. Le gel du salaire minimum, au début des années 1980, a inversé cette tendance, de sorte qu'en 1986, une personne seule devait travailler 59 heures pour atteindre un revenu de travail

Par exemple, de1998 à 2005, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 16,4 % alors que le salaire minimum n'a pour sa part augmenté que de 10,7 %. Le recul est donc de 5,7 %²¹. En 2005, un individu devait travailler 52 heures par semaine pour atteindre un revenu de travail équivalant au seuil de faible revenu.

^{21.} Calculs effectués par *Au bas de l'échelle*. Le taux moyen du salaire minimum pour 1998 a été établi à 6,82 \$ et celui de 2005, à 7,55 \$.

On peut aussi évaluer l'écart entre les seuils de faible revenu et le salaire minimum en considérant que ce dernier devrait être fixé à 11,42 \$, afin de permettre à une personne qui travaille 35 heures par semaine de gagner l'équivalent du seuil de faible revenu avant impôt en 2005, ou à 9,99 \$ de l'heure si cette personne travaille 40 heures par semaine²².

Le portrait que nous venons de dresser des revenus des personnes rémunérées au salaire minimum est cependant incomplet si l'on veut mesurer l'état de pauvreté des personnes qui travaillent au salaire minimum. En effet, il ne prend en compte que leur salaire brut sans considérer plusieurs autres mesures de sécurité du revenu qui peuvent avoir des impacts significatifs sur le revenu total dont disposent ces personnes pour combler leurs besoins et ceux de leur famille : il s'agit de l'impôt sur le revenu des particuliers et les diverses mesures de soutien du revenu, qui font ou non partie du régime d'impôt sur le revenu des particuliers. Ce sera le sujet de la prochaine section.

2.3 D'AUTRES SOURCES DE REVENUS POUR LES PERSONNES SE SITUANT AU BAS DE L'ÉCHELLE

Si le salaire constitue l'unique source de revenus de la très grande majorité des travailleuses et des travailleurs, il ne faut pas oublier que notre régime de sécurité sociale intervient pour soutenir financièrement les personnes très faiblement rémunérées, en tenant compte du nombre de personnes qu'elles ont à leur charge. Ces programmes peuvent être regroupés en trois grandes catégories : les crédits d'impôt remboursables, tels les crédits pour la TPS et la TVQ et le crédit pour impôts fonciers ; les crédits d'impôt et allocations pour enfants (aux niveaux fédéral et provincial) ; les différents programmes de supplémentation des revenus de travail qui ont successivement vu le jour, comme, par exemple, les anciens programmes APPORT et SUPRET et le nouveau programme de Prime au travail entré en vigueur le 1er janvier 2005.

Ces différentes mesures ont été introduites graduellement par les gouvernements au cours des 50 dernières années, principalement parce que les salaires versés aux travailleuses et aux travailleurs, et particulièrement le salaire minimum, étaient d'un niveau trop faible compte tenu des besoins de base de ces personnes et de leur famille. Il est nécessaire de tenir compte de ces différents programmes lorsque l'on compare les revenus des personnes payées au salaire minimum avec les seuils de faible revenu.

Le nouveau régime de Prime au travail, introduit par le gouvernement libéral de Jean Charest dans le cadre de son Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005, constitue un bon exemple de ce type de mesure sociale.

^{22.} Pour les données de 2006, voir les calculs présentés à la partie 4 du document.

La Prime au travail

Remplaçant le programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT), la Prime au travail (PAT) est un supplément au revenu de travail qui prend la forme d'un crédit

d'impôt remboursable destiné aux travailleuses et aux travailleurs à faible revenu. Elle a pour objectif d'accroître leur intérêt à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou à y demeurer²³. Son montant varie selon le revenu du ménage et pourra atteindre, annuellement, 511 \$ dans le cas d'une personne seule, 784 \$ dans le cas d'un couple, 2 190 \$ dans le cas d'une famille monoparentale et 2 800 \$ dans le cas d'un couple avec enfants.

Selon le gouvernement du Québec, la PAT touchera 535 000 ménages, soit 500 000 de plus que le programme APPORT²⁴. Les différentes mesures de supplémentation du revenu ont pour effet d'augmenter les revenus des personnes qui travaillent au salaire minimum et de réduire l'écart entre leurs revenus totaux et

les seuils de faible revenu de Statistique Canada. Ainsi, le Tableau 11 présente les revenus de deux types de ménage en ne tenant pas compte de ces suppléments de revenu (colonne « avant impôt et autres mesures ») et

en les intégrant dans les calculs (colonne « après impôt et autres mesures »). Nous présentons les résultats pour une personne seule et pour une famille monoparentale composée d'un adulte et d'un enfant d'âge préscolaire. Nous avons supposé que l'adulte

TABLEAU 11

REVENUS AU SALAIRE MINIMUM (35 HEURES/SEMAINE), AVANT ET APRÈS IMPÔT ET AUTRES MESURES, EN POURCENTAGE DES SEUILS DE FAIBLE REVENU POUR UNE PERSONNE SEULE ET UNE FAMILLE MONOPARENTALE AVEC UN ENFANT D'ÂGE PRÉSCOLAIRE, ANNÉES CHOISIES DE 1970 À 2005

	Personne seule		Famille monoparentale ¹	
Année	avant impôt	après impôt²	avant impôt	après impôt ³
	et autres	et autres	et autres	et autres
1970	63,9%	67,9%	51,2%	63,7%
1980	77,4%	85,8%	62,6%	99,1%
1988	61,0%	74,3%	48,8%	89,6%
1994	64,9%	72,6%	51,9%	97,3%
1996	69,2%	75,4%	55,4%	97,3%
1998	70,7%	77,3%	56,6%	102,2%
2000	68,4%	75,8%	54,7%	97,6%
2003	67,1%	75,7%	53,6%	93,6%
2005	66,8%	76,3%	53,4%	100,1%

- 1. Un adulte et un enfant d'âge préscolaire sans frais de garde.
- Après déduction de l'impôt fédéral et provincial et des cotisations à l'assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec et ajout des crédits pour la TPS et la TVQ et le supplément des revenus de travail (SUPRET), de 1980 à 1988, et la Prime au travail en 2005.
- 3. Après déduction de l'impôt fédéral et provincial et des cotisations au Régime d'assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec et ajout des allocations, crédits et prestations pour enfants, des crédits pour la TPS et la TVQ, des prestations SUPRET en 1980, des prestations APPORT de 1988 à 2003 et de la Prime au travail en 2005. Aucune mesure pour frais de garde.

Source : Données compilées par Ruth Rose, Université du Québec à Montréal 1980-1996 Statistique Canada : 13F0019XIB au catalogue ; 1998-2000 Statistique Canada 75-202XIF au catalogue ; 2003 Conseil national du bien-être social, Profil de la pauvreté 2001; 2005 Conseil national du bien-être social, Profil de la pauvreté, estimation du CNBES pour 2003, indexée de 1,8 % pour 2004 et de 2 % pour 2005.

- 23. L'aide sociale est récupérée à 100 % (après un montant d'exonération) lorsqu'il y a gains de travail. La Prime au travail, comme ses ancêtres le SUPRET et l'APPORT, a été conçue pour contrer cet effet désincitatif et pour maintenir un écart entre le revenu de l'aide sociale et celui d'un travail
- 24. Le programme APPORT était peu publicisé, trop compliqué et menait souvent à des trop-perçus.

de chaque ménage travaillait 35 heures par semaine au taux du salaire minimum. Il est important de garder à l'esprit cependant que les personnes payées au salaire minimum ne travaillent en moyenne que 25 heures par semaine.

Il ressort clairement du Tableau 11 que les différents programmes de soutien du revenu peuvent contribuer de manière importante à hausser les revenus de certaines personnes. Chez les personnes seules, toutefois, la contribution est nettement moins significative. En effet, même après avoir tenu compte de l'impôt et des crédits pour la TPS et la TVQ et de la Prime au travail, ces personnes sont toujours très pauvres, leurs revenus totaux ne s'élevant qu'à 76 % des seuils de faible revenu (comparativement à 67 % lorsque l'on ne tient pas compte de l'impôt et des diverses mesures de soutien du revenu). Chez les familles monoparentales, la contribution de l'impôt et des mesures complémentaires de soutien du revenu est beaucoup plus importante puisque, en 2005, elles permettent à cette famille d'atteindre un niveau de revenu équivalant au seuil de faible revenu pour un ménage de deux personnes, alors que, en l'absence de ces mesures, le salaire minimum ne représente en 2005 qu'un peu plus de la moitié du seuil de faible revenu pour une telle famille.

Comme le suggère le Tableau 11, ces suppléments ont été suffisamment élevés pour amener la mère monoparentale travaillant au salaire minimum tout juste au seuil de faible revenu après impôt, à partir de 1994. Après une détérioration entre 1998 et 2004, la nouvelle politique familiale de 2005 a permis des progrès assez importants. Toutefois, ces calculs ne tiennent pas compte des frais de garde, et la hausse de 5 \$ à 7 \$ par jour, apparue en 2004, a eu pour effet d'annuler une bonne partie des gains constatés pour les familles avec enfants à faible salaire.

Les effets pervers des mesures de supplémentation du revenu de travail

Comme la plupart des mesures de supplémentation du revenu, la nouvelle Prime au travail présente de nombreux écueils et effets pervers, dont voici les principaux :

- Bien que les mesures de supplémentation du revenu (MSR) puissent apparaître comme des dispositifs permettant d'améliorer la situation économique des personnes à bas salaire, un autre objectif, que ce soit au Québec, en France, au Royaume-Uni ou aux États-Unis, prend souvent le pas sur celui du bien-être des personnes : la promotion de « l' incitation au travail ». Or, cette question de l'incitation au travail dénature complètement la réflexion sur la sécurité économique des personnes en présupposant que les principaux problèmes économiques à résoudre ne sont pas le manque d'emplois disponibles et le niveau des salaires (ou les autres conditions de travail qui font en sorte qu'un emploi est convenable), mais la volonté de travailler.
- Les MSR risquent d'exercer des pressions à la baisse sur les salaires, ce qui est d'ailleurs reconnu par l'OCDE (2003 : 139) : « Éventuellement, l'introduction de telles mesures (mesures générales de type crédits d'impôts ou autres prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi) pourraient permettre de limiter la progression du salaire minimum ». L'OCDE (1998 : 61) dit encore : « Un système étendu de prestations liées à l'exercice d'une activité pourrait aussi inciter les employeurs à réduire encore les basses rémunérations ». À long terme, les MSR pourraient n'avoir aucun effet sur le niveau de pauvreté puisqu'elles contribuent à maintenir des salaires faibles et, donc, qu'elles ne relèvent pas le revenu total des personnes à bas salaire.

- Le salaire minimum a, entre autres rôles, celui de fixer la valeur minimale du travail dans notre société. En exerçant des pressions à la baisse sur les salaires, les MSR ont pour effet de diminuer cette valeur et d'entraîner une dévalorisation du travail, tant sur le plan symbolique que sur la rémunération.
- Les MSR peuvent favoriser l'existence d'emplois de mauvaise qualité : « Les systèmes de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi posent également la question de la qualité des emplois acceptés par les publics défavorisés. La possibilité de percevoir un complément de salaire peut conduire les bénéficiaires à accepter des emplois mal rémunérés, à temps partiel, n'offrant pas de véritables perspectives d'insertion dans le marché du travail » (OCDE, 2003 : 140).
- Avec les MSR, on quitte le terrain des relations de travail pour aller sur celui des prestations sociales, ce qui n'est pas sans conséquences. Une prestation sociale n'étant pas du salaire, aucune cotisation n'y est prélevée pour l'assurance-emploi, l'assurance parentale, les régimes publics de retraite, etc. La sécurité sociale des travailleuses et des travailleurs s'en trouve donc directement affectée, alors qu'elle représente une dimension très importante de la sécurité économique des personnes salariées. Cela aussi, l'OCDE (2003 : 139) le reconnaît : « Prestations et salaires ne sont pas parfaitement substituables, les salaires ayant en général des implications plus larges, par exemple sur les indemnités de chômage ou le niveau des retraites futures ». Le fait qu'il s'agisse d'un revenu fiscalisé, et non d'un revenu salarial, affecte également les montants versés pour le temps supplémentaire, les congés fériés, etc.

- Quitter le terrain des relations de travail pour aller sur celui des prestations sociales a un autre effet : cela déresponsabilise les entreprises qui peuvent ainsi transférer une partie de leurs coûts salariaux vers les mesures sociales financées par la collectivité. Ces mêmes entreprises réclament régulièrement une réduction de leur participation au financement des programmes sociaux, au nom, bien sûr, de la compétitivité.
- Quand bien même on jugerait souhaitable la mise en place des MSR, encore faudrait-il s'interroger sur le problème du maintien de la protection offerte par ce biais. Il est généralement reconnu que le gouvernement ne pourrait abaisser le taux du salaire minimum sans en subir des conséquences politiques importantes. Par contre, le gouvernement pourrait mettre en place des MSR et décider de les abolir par la suite, sans en payer un prix politique vraiment élevé. Pour leur part, les travailleuses et les travailleurs pourraient ainsi se retrouver sans MSR, et avec un salaire minimum particulièrement bas, conséquence de la mise en place des MSR. En d'autres termes, un salaire peut être associé plus facilement à des garanties statutaires qu'un revenu fiscalisé, dont le seul maître-d'œuvre est l'État et qui échappe, de ce fait, à la relation salariale à proprement parler, c'est-à-dire à la transaction entre un employeur et une personne salariée. C'est pourquoi le salaire représente une meilleure protection qu'une MSR.

En somme, plusieurs des désavantages des MSR comme la Prime au travail, tels que ceux que nous venons d'évoquer, ne sont à peu près jamais véritablement pris en compte dans le débat public entourant leur adoption. Il en va de même des effets positifs d'une hausse du salaire minimum, qui sont aussi systématiquement minimisés, alors qu'en même temps, les effets négatifs sont largement amplifiés, tant dans la littérature économique, biaisée par des choix théoriques préexistants, que dans les médias ou dans les propos des hommes et des femmes politiques. Nous pensons qu'un débat aussi biaisé ne peut conduire qu'à des politiques économiques tout aussi imparfaites, comme celles qui prétendent qu'assurer la sécurité économique des personnes doit nécessairement passer par la fiscalité, préférablement au salaire.

2.4 AU-DELÀ DES PERSONNES RECEVANT LE SALAIRE MINIMUM

L'influence du salaire minimum dépasse largement l'amélioration de la qualité de vie des quelque 4 % de la main-d'œuvre du Québec qui travaillent pour un tel salaire. Premièrement, une hausse du salaire minimum a un impact sur les travailleuses et les travailleurs dont le salaire est supérieur au salaire minimum mais qui sont pauvres ou qui risquent de basculer dans la pauvreté. Deuxièmement, une hausse du salaire minimum a un impact réel, quoique indirect, sur les barèmes du Régime de la sécurité du revenu qui, pour un très grand nombre de pauvres, représente l'essentiel de leurs revenus. Troisièmement, une hausse du salaire minimum peut aussi avoir un impact positif sur les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail mais qui voudraient travailler. Nous abordons brièvement ces questions dans les lignes qui suivent.

2.4.1 L'IMPACT SUR LES PERSONNES QUI REÇOIVENT UN SALAIRE SUPÉRIEUR AU SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum a un impact sur un grand nombre de personnes qui travaillent pour un salaire supérieur au salaire minimum, mais trop faible pour leur permettre d'échapper à la pauvreté. On a toutefois tendance, lorsqu'on analyse l'impact d'une hausse du salaire minimum, à ne se concentrer que sur les personnes qui gagnent l'ancien salaire minimum et sur celles dont le salaire se situe entre l'ancien et le nouveau taux de salaire minimum. Selon cette façon de voir, les personnes dont le salaire se situe au-dessus du nouveau taux de salaire minimum ne seraient pas affectées par la hausse.

Il est généralement reconnu aujourd'hui qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'impact que sur les personnes dont le salaire se situe entre l'ancien et le nouveau taux, mais aussi sur celles qui sont rémunérées au-dessus du taux du nouveau salaire minimum.

Plusieurs hypothèses sont invoquées pour expliquer cet effet. D'abord, il existerait, pour chaque type d'emploi dans chaque industrie, une structure salariale établie autour d'un taux pivot ²⁵.

^{25.} Cette théorie, appelée Wage Contour Theory, a été développée en 1957 par John Dunlop dans un article intitulé « The Task of Contemporary Wage Theory » in George W. Taylor and Frank C. Pierson, eds., New Concepts in Wage Determination, New York, McGraw-Hill.

Un changement dans le taux pivot entraîne des changements dans les autres taux se situant autour de ce pivot, afin de maintenir des écarts et une certaine hiérarchie salariale. Cela a pour effet de faire augmenter (après un certain délai) le salaire individuel des personnes détenant de tels emplois. Enfin, les travailleuses et les tra-

vailleurs peuvent tenter de maintenir l'écart relatif entre les salaires de sorte qu'une augmentation du salaire minimum va éventuellement entraîner des ajustements à travers toute l'échelle salariale.

Deux études récentes (Saunders, 2005, 2005a) sur les travailleuses et les travailleurs à faibles salaires au Canada, c'est-à-dire celles et ceux qui gagnent moins de 10 \$ de l'heure, jettent un regard plus précis sur la situation économique de ces personnes.

Ces études nous renseignent sur l'incidence des faibles salaires pour différentes catégories de travailleuses et de travailleurs. La première étude (Saunders, 2005) ne concerne que les personnes âgées de 15 à 64 ans qui travaillent à temps plein, en excluant les personnes qui étudient à temps plein. L'exclusion des étudiantes

plein. L'exclusion des étudiantes et des étudiants à temps plein a pour effet de sousestimer l'incidence globale des faibles salaires puisqu'une proportion importante des personnes gagnant le salaire minimum au Québec étudient à temps plein, comme nous l'avons constaté dans la partie précédente²⁶. Nous présentons ces données au Tableau 12.

TABLEAU 12
PROPORTION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
À TEMPS PLEIN (EXCLUANT LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS
À TEMPS PLEIN) ÂGÉS DE 15 À 64 ANS GAGNANT MOINS
DE 10\$ L'HEURE, SELON LA CATÉGORIE, CANADA, 2000

Catégorie de travailleuses et de travailleurs	Proportion gagnant	
et de travailleurs	moins de 10\$ l'heure	
Ensemble (15-64 ans)	16%	
Femmes	22%	
Hommes	12%	
15-24 ans	45%	
25-34 ans	16%	
35-44 ans	13%	
Immigrantes et immigrants récents	27%	
Immigrantes et immigrants récents		
appartenant à une minorité visible	31%	
Personnes seules de moins de 40 ans	25%	
Femmes seules avec enfant(s)	23%	
Personnes atteintes d'invalidité	20%	

Source: Saunders, 2005

^{26.} Une étude de Morissette et Johnson (2005) a évalué à 24 % la proportion de personnes de 17 à 64 ans qui travaillaient pour un salaire horaire de moins de 10 \$ en 2004 au Canada. La proportion des 25-64 ans s'établissait quant à elle à 16 %.

Comme on peut le constater, l'incidence des faibles salaires est particulièrement importante chez les jeunes, les nouveaux immigrants (encore plus lorsqu'ils appartiennent à une minorité visible), les personnes seules de moins de 40 ans et les femmes seules (surtout si elles ont des enfants), mais elle est aussi significative chez l'ensemble des personnes qui travaillent à temps plein.

La seconde étude révèle que la proportion des emplois dont la rémunération est inférieure à 10 \$ n'a pas diminué de 1981 à 2003, alors que le niveau de vie général a augmenté de 43 % au Canada (Saunders, 2005a : 3). Sur l'incidence des faibles revenus²⁷ chez les travailleuses et les travailleurs qui gagnent moins de 10 \$ l'heure, l'étude (ibid : 3-4) arrive à la constatation suivante :

Not all low-paid workers are poor, as they may live in households with other earners, or have access to non-wage forms of income. But many are poor: in 2000, 30 percent of all low-paid, full-time workers (earning below 10 \$ an hour) lived in low-income families.²⁸

Cette proportion des personnes qui travaillent à temps plein pour moins de 10\$ de l'heure et qui vivent dans des familles à faible revenu varie selon le sexe et en fonction d'autres caractéristiques des ménages, comme l'indique le Tableau 13.

TABLEAU 13
PROPORTION DES PERSONNES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN ET
GAGNANT MOINS DE 10\$ L'HEURE, QUI VIVENT DANS DES
MÉNAGES À FAIBLE REVENU, SELON LA CATÉGORIE,
CANADA, 2000

Catégorie	Proportion gagnant moins de 10\$ l'heure
Ensemble	30%
Femmes	25%
Hommes	36%*
Immigrantes et immigrants récents	44%
Minorités visibles	39%
Personnes vivant seules	70%
Femmes seules avec enfant(s)	56%
Personnes handicapées	34%

^{*} L'incidence plus importante des faibles revenus chez les hommes par rapport aux femmes s'expliquerait principalement par l'effet de composition des ménages, le salaire des hommes étant en moyenne plus élevé que celui des femmes. Autrement dit, les femmes ont plus fréquemment un conjoint ayant un revenu supérieur au leur que l'inverse.

Source: Saunders 2005

^{27.} Selon les seuils de faible revenu de Statistique Canada.

^{28.} Traduction libre : « Toutes les travailleuses et tous les travailleurs à faibles salaires ne sont pas pauvres, soit parce qu'ils font partie de ménages qui comptent d'autres personnes qui travaillent, soit parce qu'ils ont accès à d'autres formes de revenus. Mais plusieurs le sont : en 2000, 30 % de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs à temps plein qui gagnaient moins de 10 \$ de l'heure vivaient dans des familles à faible revenu. »

Comme nous l'avons mentionné précédemment, une hausse du salaire minimum se répercute sur l'ensemble de la structure salariale et, en conséquence, les travailleuses et les travailleurs qui détiennent des emplois rémunérés au-dessus du salaire minimum sont affectés par la politique du salaire minimum. Une augmentation du salaire minimum permettra donc à plusieurs personnes gagnant plus que le salaire minimum, mais néanmoins à faible salaire, d'échapper à la pauvreté. Inversement, le gel du salaire minimum ou toute augmentation de celui-ci qui est inférieure à l'inflation, condamnera de plus en plus de travailleuses et de travailleurs à la pauvreté.

Selon une étude sur l'impact du salaire minimum sur les travailleuses et les travailleurs à faible revenu aux États-Unis (Spriggs et Klein, 1994 : 1), une augmentation du salaire minimum aura un impact positif sur le salaire d'entrée de près de 60 % des personnes qui détiennent un diplôme d'études secondaires, que ces personnes soient rémunérées ou non au taux du salaire minimum. La perte du pouvoir d'achat des personnes rémunérées au salaire minimum a donc un impact négatif direct sur les salaires de ces personnes.

2.4.2 LA QUESTION DES SOUTIENS DE FAMILLE SECONDAIRES

Certaines personnes affirment que la plupart des travailleuses et des travailleurs payés au salaire minimum sont des jeunes et des femmes qui n'apportent qu'un revenu d'appoint à leur famille.

Rappelons-nous que les jeunes n'effectuent qu'une faible partie (19 %) de l'ensemble des heures effectuées au salaire minimum, puisque la plupart étudient à temps plein. Cela ne diminue d'ailleurs en rien l'importance de leur contribution au sein d'une famille à bas revenu.

Pour ce qui est de l'argument voulant que plusieurs femmes travaillant au salaire minimum soient des « soutiens secondaires », il est surprenant que, 80 ans après la promulgation de la première loi sur le salaire minimum pour les femmes et après 40 ans de luttes féministes pour la reconnaissance de l'autonomie financière des femmes et le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, il soit encore si couramment utilisé pour contrer la hausse du salaire minimum. Non seulement cet argument fait-il fi de l'objectif premier du salaire minimum qui est de garantir à chaque travailleuse et travailleur un revenu minimum de base, mais, de plus, l'argument du soutien secondaire est de moins en moins soutenable aujourd'hui, compte tenu qu'il repose sur l'hypothèse que les individus font partie de ménages stables. Or, cette hypothèse tient de plus en plus difficilement la route depuis que des transformations profondes sont venues remettre en question la famille nucléaire et, en conséquence, la stabilité des couples. Rappelons aussi que le Québec a adopté, en 1996, une loi proactive sur l'équité salariale afin d'assurer aux femmes le droit à des salaires qui reflètent la valeur réelle du travail qu'elles accomplissent.

De manière générale, sous-estimer l'importance de la contribution de ces soi-disant « soutiens secondaires » est une erreur car, comme nous l'avons vu au Tableau 13, une proportion significative des personnes qui travaillent à temps plein pour un salaire horaire de moins de 10 \$ font partie de ménages pauvres.

2.4.3 UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM PERMETTRAIT D'AUGMENTER LES BARÈMES DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

Au Québec, il existe un lien étroit entre le niveau du salaire minimum et celui des barèmes de la sécurité du revenu. En effet, un des principes de base de la politique de sécurité du revenu est qu'il doit toujours être plus payant pour une personne de travailler au salaire minimum que de recevoir des prestations d'aide sociale. C'est ce que le gouvernement nomme « l'incitation au travail ».

Nous comparons, au Tableau 14, les revenus d'une personne seule et d'une famille monoparentale, selon qu'elles sont prestataires de l'aide sociale ou qu'elles travaillent 35 heures par semaine au salaire minimum, et les seuils de faible revenu de Statistique Canada après impôt.

TABLEAU 14
REVENUS À L'AIDE SOCIALE ET AU SALAIRE MINIMUM,
PERSONNE SEULE ET FAMILLE MONOPARENTALE, 2005

Source de revenus	Personne seule	Famille monoparentale
Aide sociale ¹ (AS)	6 721 \$	12 140 \$
Salaire minimum (SM)		
(35 h) ²	12 215 \$	20 954 \$
Seuil de faible revenu (SFR)		
(après impôt) ³	17 190\$	20 926\$
Ratio AS/SM	55%	58%
Ratio AS/SFR	39%	58%

- 1. Pour une personne seule : comprend le barème d'aide sociale pour nonparticipant, le crédit pour la TVQ (inclus dans le barème d'aide sociale) et pour la TPS. Pour la famille monoparentale : comprend le barème d'aide sociale pour un adulte et le crédit pour la TVQ (inclus dans le barème d'aide sociale) et pour la TPS ainsi que la Prime au travail et l'ensemble des prestations pour enfants applicables.
- 2. Après déduction de l'impôt fédéral et provincial et des cotisations à l'assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec et ajout des crédits pour la TPS et la TVQ et la Prime au travail en 2005.
- Seuils de faible revenu pour une agglomération de 500 000 personnes et plus en 2004, augmentés de 2 % pour tenir compte de l'inflation en 2005

Source : Calculs effectués par Ruth Rose, Université du Québec à Montréal

Il s'avère que les prestations d'aide sociale au Québec sont particulièrement faibles en regard des seuils de faible revenu de Statistique Canada. En 2005, les revenus d'aide sociale d'une personne seule ne représentent que 39 % du seuil de faible revenu après impôt, alors que pour une famille monoparentale avec un enfant d'âge préscolaire, ce pourcentage s'élève à 58 %.

Toute augmentation du salaire minimum a donc pour effet de créer un nouvel espace pour augmenter les barèmes de la sécurité du revenu.

2.4.4 LE SALAIRE MINIMUM ET LES SANS-EMPLOI

L'économie du Québec est toujours très loin de créer suffisamment d'emplois pour permettre à toutes celles et à tous ceux qui désirent travailler de le faire. Cela étant dit, compte tenu de l'écart entre les revenus de l'aide sociale et les revenus au salaire minimum, il pourrait s'avérer que l'augmentation du salaire minimum et l'amélioration de la qualité des emplois qui se situent au bas de l'échelle contribuent à inciter des personnes à intégrer le marché du travail. En effet, la piètre qualité de ces emplois (faible salaire, horaires de travail éclatés, absence d'avantages sociaux, faibles possibilités de promotion, peu de protection syndicale) peut constituer un puissant frein à l'intégration au marché du travail.

2.5 CONCLUSION

Si la majorité des personnes pauvres ne participent pas au marché du travail, une proportion significative de ces personnes travaillent, très souvent à temps plein et à l'année longue, comme nous l'avons vu plus haut. Au Québec, 15 % des personnes de 16 à 64 ans (16 % au Canada) qui travaillent à temps plein (excluant les personnes qui étudient à temps plein) ont un emploi rémunéré moins de 10 \$ de l'heure. La pauvreté des travailleuses et des travailleurs ne s'explique donc pas uniquement par le nombre d'heures de travail effectuées.

En effet, une personne qui travaille 35 heures par semaine au salaire minimum a un salaire annuel qui n'équivaut qu'à 67 % du seuil de faible revenu (SFR) avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule. Celle qui travaille 40 heures a pour sa part un salaire qui ne représente que 76 % du SFR. Alors qu'en 1977 il fallait travailler à peine plus de 40 heures par semaine au salaire minimum pour atteindre le SFR, il faut maintenant en travailler 52.

Cependant, pour bien connaître la situation des personnes qui gagnent le salaire minimum, il importe de regarder leur revenu après impôt, crédits et mesures de supplémentation du revenu. On peut alors constater que la famille monoparentale (un adulte, un enfant) atteint le SFR pour un ménage de deux personnes.

La situation des personnes seules est cependant bien différente. Même après impôt, crédits et mesures de supplémentation du revenu, la personne seule qui travaille 35 heures au salaire minimum reste pauvre, avec un revenu annuel qui ne représente que 76 % du SFR. De plus, nous avons constaté que les mesures de supplémentation du revenu telle la Prime au travail, présentent de nombreux désavantages et effets pervers.

La hausse du salaire minimum peut aussi avoir un effet positif sur les personnes qui gagnent plus que le salaire minimum mais qui sont faiblement rémunérées (moins de 10 \$ de l'heure). Le niveau du salaire minimum a également un impact sur d'autres programmes telle l'aide sociale. En effet, tant que ces politiques seront construites sur le principe de l'incitation au travail, une hausse significative des barèmes de la sécurité du revenu sera impossible sans une hausse tout aussi significative du salaire minimum.

Quant à l'affirmation de celles et ceux qui croient qu'on peut garder le salaire minimum

bas sous prétexte que les personnes payées à ce taux sont surtout des soutiens secondaires, c'est-à-dire des femmes et des jeunes, nous avons vu qu'elle ne tenait pas la route. D'une part, les jeunes ne travaillent que 19 % du total des heures effectuées au salaire minimum. D'autre part, cet argument va à l'encontre de la reconnaissance de l'autonomie financière des femmes et du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Finalement, une proportion significative (30 %) des personnes qui travaillent à temps plein pour un salaire horaire de moins de 10 \$ fait partie de ménages pauvres. La contribution financière de ces personnes au sein d'une famille à bas revenu est donc essentielle.

Bien que le salaire minimum ne puisse, à lui seul, régler tous les problèmes de pauvreté, force est de constater que toute stratégie cohérente de lutte contre ce fléau ne peut faire abstraction de la politique du salaire minimum²⁹. C'est ce que nous avons voulu démontrer dans cette partie.



^{29.} L'OCDE (1998 ; Rubery, 2003), tout en affirmant que le salaire minimum ne constitue pas un instrument très efficace pour lutter contre la pauvreté parce qu'il ne vise pas seulement les pauvres, considère qu'il est d'autant plus efficace qu'une proportion importante des personnes qui travaillent à temps plein sont pauvres. Or, c'est précisément la situation qui prévaut au Canada, comme on l'a vu plus haut.

Partie 3

LE SALAIRE MINIMUM ET L'EMPLOI

a mise en place d'un niveau légal de salaire minimum, ainsi que des autres normes minimales de travail, constitue toujours une protection nécessaire et légitime pour les travailleuses et les travailleurs. Pourtant, depuis les premières législations sur les normes du travail, les personnes qui s'opposent à de telles mesures des plus radicales qui, au nom du libre jeu du marché, décrient toute intervention étatique dans l'économie, à celles qui voient dans ces politiques des nuisances nécessaires au bon fonctionnement de la société - n'ont jamais baissé les bras.

Or, conscientes qu'elles ne peuvent, au risque de perdre toute crédibilité, contester le niveau du salaire minimum sous prétexte qu'il est trop généreux en regard de la richesse relative de la société, ces personnes qui s'opposent à la revalorisation du salaire minimum ont fait de la question de l'emploi leur principal cheval de bataille³⁰. Nous connaissons bien le refrain : « Si l'on augmente le salaire minimum, le gouvernement nuira précisément aux personnes qu'il voulait aider, car plusieurs de ces personnes verront leurs emplois disparaître ».

Cette troisième partie est donc consacrée à l'examen du lien entre le salaire minimum et le niveau d'emploi. Dans la première section, nous abordons la méthodologie, les modèles théoriques et les résultats des différentes recherches économiques sur cette question. Ensuite, nous examinons trois arguments fréquemment utilisés par les personnes qui

s'opposent à une hausse significative du salaire minimum : l'impact négatif de telles hausses sur les petites entreprises (section 2) ainsi que sur la compétitivité des entreprises (section 3) et, finalement, l'importance de la relation entre le niveau du salaire minimum et celui du salaire horaire moyen (section 4).

3.1 MÉTHODOLOGIES ET MODÈLES THÉORIQUES

3.1.1 LES DIFFÉRENTES MÉTHODOLOGIES UTILISÉES

Grosso modo, on peut dire qu'il existe trois types de méthodologies pour évaluer les impacts des hausses du salaire minimum sur l'emploi. La première est une méthode de simulation, à partir de données informatiques fictives (on ne réfère pas à la réalité observable), qui arrive à des résultats tout aussi fictifs. La « preuve » vise à illustrer ce qui arriverait si l'économie se comportait conformément au modèle théorique/imaginaire de la concurrence pure et parfaite, c'est-à-dire suivant l'idéal type du « marché ». Selon cette approche, une hausse du salaire minimum devrait toujours, théoriquement, entraîner mécaniquement une baisse du volume d'emploi.

^{30.} Cet argumentaire a été développé sérieusement pour la première fois par l'économiste américain George Stigler dans son article « The Economics of Minimum Wage Legislation » publié dans American Economic Review, vol. 46, 1946.

La seconde méthodologie utilise des tests économétriques à base de données statistiques classiques. Ces tests empiriques sont fondés sur des modèles théoriques qui peuvent différer passablement. Il est donc fréquent qu'une étude empirique fondée sur le modèle théorique X soit contestée par des économistes qui adhèrent au modèle théorique Y, bien que la plupart de ces études arrivent aux mêmes conclusions : la hausse du salaire minimum n'a que peu ou pas d'effet sur le volume d'emploi, sauf pour les très jeunes travailleuses et travailleurs.

Quant à la troisième méthode, également empirique, elle ne recherche pas de preuve dans des tests économétriques. Elle est qualifiée de méthodologie « d'expérience naturelle », c'està-dire qu'elle intègre divers aspects de la réalité. Elle cherchera à déterminer les effets localisés d'une hausse du salaire minimum sur une région ou un secteur précis, ou à comparer les effets entre un groupe test et un groupe témoin.

3.1.2 LE MODÈLE NÉOCLASSIQUE : DES HYPOTHÈSES IRRÉALISTES

Au cours des quarante dernières années, de nombreuses études ont été publiées sur l'impact négatif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi dans les pays industrialisés. Plusieurs de ces études s'appuient sur un modèle théorique baptisé « néoclassique » dans le jargon des économistes. Ce modèle part de l'hypothèse que les biens et les services, dont le travail, s'échangent sur des marchés où la concurrence est « pure et parfaite », c'est-à-dire que :

- le salaire de chaque travailleuse et de chaque travailleur est déterminé automatiquement par le jeu de l'offre et de la demande de travail sur le « marché du travail »;
- l'économie fonctionne toujours au plein emploi car toutes celles et tous ceux qui veulent travailler au « salaire du marché » le peuvent, les autres sont des « chômeuses ou chômeurs volontaires » ;
- les travailleuses et les travailleurs sont parfaitement informés des caractéristiques du « marché du travail ». Plus particulièrement, ils connaissent les salaires et les autres conditions de travail offerts par toutes les autres entreprises et ils savent quels sont leurs besoins en main-d'œuvre;
- les employeurs sont parfaitement informés du niveau de productivité et des habiletés de chaque travailleuse et travailleur;
- les travailleuses et les travailleurs sont parfaitement mobiles : ils peuvent, sans conséquence économique aucune, entrer ou sortir du « marché du travail », changer d'emploi ou être congédiés ;
- il n'en coûte rien aux entreprises lorsqu'une ou un employé quitte son emploi et qu'une nouvelle personne est embauchée;
- pour un poste de travail donné, la productivité de chaque travailleuse ou travailleur est identique et chacune ou chacun offre à tout moment son rendement maximum;
- à un niveau de productivité donné, toutes les personnes salariées disposant des mêmes compétences et occupant un même type d'emploi reçoivent le même salaire.

À la lecture de ces postulats qui sont à la base des études économiques néoclassiques, on comprendra qu'il s'agit d'un monde irréel qui est très loin des conditions concrètes dans lesquelles les entreprises opèrent et où évoluent les travailleuses et les travailleurs. En fait, on peut dire que les résultats de ces recherches sont des résultats « fictifs », puisqu'ils reposent sur des simulations. Ils ne font qu'illustrer ce qui arriverait si la vision théorique (et imaginaire) d'un marché du travail avec concurrence « pure et parfaite » existait, ce qui n'est pas le cas, rappelons-le. Ces études sont de peu d'utilité pour les décideurs des politiques publiques dans notre monde réel.

Dans ce modèle théorique, les syndicats et les lois du salaire minimum sont perçus comme des entraves au fonctionnement libre du marché qui empêcheraient les salaires de s'établir au point où l'offre et la demande s'équilibreraient, c'est-à-dire là où il n'y aurait pas de chômage involontaire.

On oublie également, dans ce modèle microéconomique, qu'au niveau plus macroéconomique, le niveau des salaires affecte la capacité de consommer des travailleuses et des travailleurs et, donc, qu'une hausse du salaire minimum et des autres salaires qui y sont reliés peuvent avoir un effet bénéfique sur la capacité de l'ensemble des entreprises de vendre leurs produits et services et, ainsi, sur le niveau d'emploi. On oublie aussi que l'objet final d'une économie est le bien-être des citoyennes et des citoyens et que ce bien-être est fonction non seulement de la quantité des biens et

services consommés individuellement, mais aussi de la satisfaction qui découle du travail. En effet, un travailleur relégué à un emploi de mauvaise qualité, mal rémunéré, peut être moins productif que si ses conditions de travail étaient décentes. En d'autres mots, une hausse du salaire peut avoir pour effet d'accroître la productivité.

Les études économiques s'appuyant sur le modèle néoclassique et sur les principes qui précèdent, arrivent à la conclusion qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'impact significatif sur le niveau général de l'emploi mais qu'il a un impact négatif sur l'emploi des jeunes, particulièrement les 15 à 19 ans. En effet, selon le rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum (Gouvernement du Québec, 2002 : 6) :

« 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. (...) 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 ».

Voici comment deux économistes néoclassiques résument les résultats de ces études :

En général, elles [ces études] concluent que l'impact du salaire minimum sur l'emploi est négligeable, sauf éventuellement pour l'emploi des jeunes. Par exemple, l'étude récente de l'OCDE (1998, Chap. 2) réalisée sur neuf pays (Belgique, Canada, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Portugal, Espagne et États-Unis) et couvrant la période 1975-1996, trouve qu'une hausse de 10 % du salaire minimum entraîne une baisse de l'emploi des moins de 20 ans comprise entre 2 % et 4 %. L'impact s'avère également négatif sur les 20-24 ans, mais il est proche de zéro. En revanche, il n'y aurait aucun effet du salaire minimum sur l'emploi des travailleurs âgés de plus de 25 ans. La contribution de Dolado et al (1996) aboutit au même type de conclusion pour les pays de l'Union Européenne. Elle suggère que le salaire minimum réduit l'emploi des jeunes mais accroît l'emploi total, tout en soulignant que ces effets sont de faible ampleur (Cahuc & Zylberberg, 2001: 501).

Une étude récente menée par le ministère des Finances du Québec (2002) arrive à des résultats semblables: une hausse du salaire minimum de 10 % n'aura pas d'impact sur les travailleuses et les travailleurs de 25 ans et plus, un impact peu significatif sur les jeunes de 20 à 24 ans (0,5 % pour les femmes, 0,62 % pour les hommes), mais un impact plus significatif sur les 15-19 ans (2,75 % pour les femmes, 1,93 % pour les hommes).

Bref, ces études concluent que les hausses du salaire minimum n'ont pas d'impact sur le

niveau général de l'emploi et qu'elles ont un impact ciblé sur les jeunes, particulièrement les 15-19 ans. Nous verrons que d'autres études, utilisant la méthodologie « d'expérience naturelle », ne concluent pas à un effet négatif sur le volume d'emploi et cela, même chez les jeunes.

3.1.3 REMISE EN QUESTION DU MODÈLE NÉOCLASSIQUE

Ce sont les hypothèses simplificatrices et irréalistes à la base du modèle néoclassique qui expliquent « son incapacité de prévoir correctement les effets associés à l'application d'un salaire minimum global ou sectoriel » (Gouvernement du Québec, 2002 : 6). La pertinence de ce modèle « a été particulièrement remise en cause au cours des 15 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 » (Ibid.).

Depuis le début des années 1990, plusieurs études d'économistes sur le salaire minimum ont intégré dans leurs analyses divers aspects de la réalité qui sont totalement ignorés par le modèle néoclassique mais qui ont des effets significatifs sur le niveau d'emploi dans une entreprise. Voyons quelques exemples.

Les coûts personnels engendrés par le chômage suite à un congédiement, une mise à pied ou même un départ volontaire, sont des réalités qui sont ignorées par le modèle de concurrence parfaite néoclassique. Pourtant, toute personne en chômage peut en témoigner. Or, ces coûts personnels donnent aux employeurs un réel pouvoir de fixer les salaires en dessous de ce que leur productivité exigerait selon le modèle de concurrence parfaite. Ce facteur est encore plus important aujourd'hui, en raison de l'affaiblissement important du régime d'assurance-emploi depuis la fin des années 1980³¹. Dans de telles circonstances, une hausse du salaire minimum n'entraînerait pas de pertes d'emplois mais viendrait plutôt corriger une situation de surexploitation des personnes salariées et de profits excessifs pour l'entreprise qui a versé de trop faibles salaires par le passé.

Les coûts engendrés par le roulement du personnel et l'absentéisme (dépenses liées au remplacement temporaire, au recrutement et à l'embauche de nouvelles et de nouveaux employés, à leur formation et à leur encadrement) sont aussi une réalité qui est ignorée par le modèle de concurrence parfaite néoclassique mais non par la directrice ou le directeur des finances des entreprises qui voit ces coûts gonfler la colonne des dépenses de l'entreprise. Or, les faibles salaires et les conditions de travail précaires qui les accompagnent le plus souvent, engendrent des taux élevés d'absentéisme et de roulement du personnel et des coûts importants pour l'entreprise.

Le rejet du modèle de concurrence pure et parfaite a amené aussi certains économistes à intégrer dans leurs analyses d'autres facteurs tels que :

- l'impact positif d'une hausse du salaire minimum sur la motivation et le rendement du personnel;
- l'absence de marge de manœuvre de plusieurs employeurs pour réduire le nombre

de personnes employées au bas de l'échelle suite à une augmentation du salaire minimum; en effet, le nombre de ces personnes a souvent déjà été réduit au minimum en raison de la nature de ces emplois de service et parce que la possibilité de remplacer les personnes moins qualifiées par des personnes mieux qualifiées, ou par des machines, est minime dans plusieurs secteurs d'emplois au bas de l'échelle;

- la possibilité pour les entreprises d'absorber la hausse des coûts salariaux par une amélioration de leur produit ou de leur service, par une augmentation du prix du produit ou du service ou par une diminution des profits;
- l'impact positif d'une augmentation du salaire minimum sur l'activité économique du Québec (achats supplémentaires de biens et de services, rentrées fiscales accrues), compte tenu du faible taux d'épargne des personnes au bas de l'échelle³²;
- le fait qu'il existe un salaire minimum qui a pour effet de stabiliser la relation d'emploi et de permettre aux entreprises de se concentrer sur la qualité de leur produit, sur l'efficacité de l'organisation de la production et sur la mise en vente.

^{31.} Par exemple, un salarié qui est congédié pour inconduite ou qui quitte son emploi sans motif valable, n'a plus droit aux prestations de chômage. L'accès au régime en général a aussi été restreint de manière importante.

^{32.} Il a été démontré que plus les revenus d'un ménage sont élevés, plus une partie importante de ces revenus est épargnée, c'est-à-dire mise de côté pour de la consommation future. Les personnes à faible revenu auront tendance à dépenser la totalité de leurs revenus pour la consommation de biens et de services de première nécessité.

Puisque les analyses empiriques qui visent à déterminer les effets localisés (sur un secteur ou une région) des hausses réelles du salaire minimum sont ancrées dans la réalité, elles tiennent compte des nombreux facteurs ignorés par le modèle néoclassique tels ceux énumérés plus haut.

Les études empiriques qui ont eu le plus de répercussions dans le domaine de la recherche sont sans doute celles de David Card et Alan Krueger, particulièrement celle concernant la hausse de 19 % du salaire minimum au New Jersey le 1er avril 1992, alors que le salaire minimum de l'État voisin, la Pennsylvanie, demeurait au même niveau. Selon le modèle néoclassique de concurrence parfaite, une telle hausse du salaire minimum au New Jersey aurait dû se traduire par des diminutions importantes de l'emploi chez les jeunes travailleurs de cet État et, après un certain temps, par un transfert d'emplois à bas salaire du New Jersey vers la Pennsylvanie. Or, en étudiant les volumes d'emplois dans les deux États dans le secteur de la restauration rapide où on retrouve une concentration importante de travailleuses et de travailleurs au salaire minimum, non seulement les deux économistes ont-ils constaté que la hausse du salaire minimum a eu un faible impact sur l'emploi, mais, plus important encore, que cet impact a été positif!

Pour valider leurs résultats, Card et Krueger ont analysé les conséquences de l'augmentation de 27 % du salaire minimum en Californie, survenue en 1988. L'étude conclut que la hausse du salaire minimum n'a eu d'impact négatif ni sur l'emploi total, ni sur l'emploi des

jeunes, ni sur l'emploi des personnes salariées du commerce de détail. Leurs analyses ultérieures, menées à la suite des décisions du gouvernement fédéral d'étendre à l'ensemble des États-Unis la hausse de 27 % du salaire minimum, ont confirmé leurs conclusions à l'effet que les augmentations du salaire minimum survenues aux États-Unis à la fin des années 1980 et pendant la décennie 1990, n'ont pas eu d'impact négatif sur l'emploi (Cahuc & Zylberberg, 2004 : 69).

Comme on le voit, lorsque les modèles des chercheurs intègrent divers éléments de réalité telles les conditions concrètes de production (l'impact macroéconomique d'une hausse du salaire minimum ; le lien entre le niveau de salaire et la productivité ; les coûts d'embauche, d'encadrement et de formation liés au roulement du personnel ; la possibilité d'absorber les hausses soit par des augmentions de productivité ou des prix, soit par une diminution des profits), ces recherches tendent à démontrer qu'une hausse du salaire minimum n'a pas de conséquences négatives sur l'emploi, même chez les très jeunes travailleuses et travailleurs.

Il est regrettable que des analyses similaires à celles entreprises par Card et Krueger aux États-Unis n'aient pas été effectuées au Québec à la suite des augmentations significatives du salaire minimum, en 1995 et en 1996, qui ont fait passer le salaire minimum de 6,00 \$ à 6,70 \$, une hausse de 11,7 %. Il est aussi regrettable que le Comité interministériel, dans son rapport de 2002, ne se soit pas penché sur l'effet de ces hausses sur l'emploi des jeunes au Québec.

D'autres facteurs à considérer

Il existe un certain nombre de facteurs qui dépassent l'univers de l'entreprise individuelle mais qui militent en faveur d'une revalorisation du salaire minimum. Nous avons mentionné plus haut l'impact positif immédiat d'une hausse du salaire minimum sur la demande pour des biens et des services, dont des études comme celles de Card et Krueger tiennent compte implicitement. Il existe d'autres effets positifs importants à la hausse du salaire minimum sur la société, mais ces études n'en tiennent pas compte.

Par exemple, la hausse du salaire minimum, dans la mesure où elle réduit l'état d'indigence des travailleuses et des travailleurs au bas de l'échelle, contribue à la diminution des coûts sociaux et économiques engendrés par la pauvreté dont la société doit assumer le fardeau financier. À l'inverse, la persistance d'un faible niveau de salaire minimum peut être considérée comme une politique de subvention aux entreprises, qui a des effets néfastes sur l'ensemble de la société, appelée à en assumer les coûts (Saunders, 2005).

Un faible niveau de salaire minimum affecte non seulement les personnes pauvres qui travaillent au bas de l'échelle mais il peut aussi agir comme repoussoir pour certaines personnes sans emploi qui ne voient aucun espoir de s'en sortir et de s'élever au-dessus de la mêlée en intégrant le marché du travail. En effet, au-delà du fait qu'il n'existe pas suffisamment d'emplois au Québec pour suffire à la demande, on peut se demander pourquoi des jeunes consentiraient à surmonter les obstacles à leur intégration au système d'emploi si leur seule perspective est de

travailler au salaire minimum dans des emplois précaires, c'est-à-dire à temps partiel, non syndiqués, sans sécurité d'emploi ou avantages sociaux et, le plus souvent, sans possibilité d'accéder à des emplois plus intéressants.

Ayant fait le point sur les résultats des recherches portant sur le lien entre le salaire minimum et l'emploi, nous examinerons dans le reste de cette section trois arguments fréquemment utilisés pour contrer toute hausse significative du salaire minimum : l'impact négatif d'une hausse du salaire minimum sur les petites entreprises, l'impact d'une telle hausse sur la compétitivité des entreprises et l'importance de la relation entre le niveau du salaire minimum et celui du salaire horaire moyen.

3.2 LE SALAIRE MINIMUM ET LES PETITES ENTREPRISES

L'argument selon lequel les petites entreprises sont les plus concernées par une hausse du salaire minimum, bien que toujours très populaire chez les opposants d'un redressement du salaire minimum, est difficilement soutenable.

Comme nous l'avons vu dans la Partie 1, bien que les emplois rémunérés au taux du salaire minimum soient proportionnellement surreprésentés dans les petites entreprises, en termes absolus on retrouve un plus grand nombre de personnes rémunérées au salaire minimum dans les entreprises de plus de 500 employés (38,3 % du total) que dans celles de moins de 20 employés (36,5 %).

L'affirmation voulant que des hausses du salaire minimum soient nuisibles aux petites entreprises est contredite par un certain nombre d'études menées aux États-Unis auprès des petites entreprises, dans des États dont les taux de salaire minimum sont très différents. D'abord, une étude empirique américaine du Fiscal Policy Institute (2004) a constaté que, de 1998 à 2001, le nombre de petites entreprises a augmenté deux fois plus rapidement (3,1 % contre 1,6 %) dans les États où le niveau du salaire minimum était plus élevé et que le nombre total d'emplois y a aussi augmenté plus vite. Des résultats similaires ont été obtenus dans le secteur du commerce de détail. Ensuite, une étude de la relation entre les faillites des petites entreprises et la hausse du salaire minimum sur une période de trente ans (Waltman, McBride et al., 2004: 221) arrive au constat suivant:

« ...there seems to be no discernable correlation between minimum wage increases and a rise in business failures, either in the year the increase occurred or in the following year. If anything, the evidence leans the other way. »³³

3.3 LE SALAIRE MINIMUM ET LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Dans le cadre de la problématique salaire minimum-emploi, un des arguments les plus souvent invoqués concerne l'impact du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises.

La compétitivité d'une entreprise est généralement évaluée par sa capacité à « produire à un coût unitaire de fabrication qui permet de rencontrer la concurrence extérieure » (Fortin, 1997). Ayant une incidence sur le coût du travail, donc sur les coûts de production, le niveau du salaire joue évidemment sur la compétitivité des entreprises. De là à considérer que le salaire minimum est un frein à la compétitivité, il n'y a qu'un pas, que plusieurs franchissent facilement. Qu'en est-il exactement ? Le salaire minimum est-il un frein à la compétitivité des entreprises du Québec ?

D'abord, il est important de distinguer les entreprises qui opèrent sur un marché local de celles qui sont fortement tournées vers l'extérieur et qui sont en concurrence avec des entreprises étrangères.

Or, comme nous l'avons vu précédemment, la très grande majorité des personnes payées au salaire minimum (90 %) travaillent dans des entreprises de services, surtout de services aux personnes, non ou très peu soumises à la concurrence étrangère. Ceci ne veut pas dire que leurs coûts de production ne pourraient pas être affectés par une hausse du salaire minimum³⁴, mais l'argument de la compétitivité ne peut être invoqué ici.

- 33. Traduction libre : « ... il ne semble pas y avoir de corrélation entre des augmentations du salaire minimum et une augmentation des faillites d'entreprises, ni au cours de l'année pendant laquelle l'augmentation a eu lieu, ni au cours de l'année suivante. Si preuve il y a, elle va dans le sens opposé ».
- 34. Rappelons toutefois la possibilité pour les entreprises d'absorber la hausse des coûts salariaux par une amélioration de leur produit ou de leur service, par une augmentation du prix du produit ou du service, par une diminution des profits, etc. De plus, comme nous l'avons souligné plus haut, la hausse du salaire minimum entraînant une hausse du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs, elle entraîne également une hausse de la consommation, qui est bénéfique à plusieurs entreprises.

Pour celles qui opèrent sur un marché local, la question de la compétitivité ne se pose pas puisque ces entreprises doivent composer avec le même niveau de salaire minimum que leurs concurrentes. Une hausse du salaire minimum affecte toutes les entreprises opérant sur le même territoire.

Ensuite, il existe au Québec des entreprises exportatrices qui embauchent des personnes au salaire minimum. On pense ici tout particulièrement aux entreprises des secteurs du vêtement, du textile ou du meuble qui exportent une partie significative de leur production. Le Québec étant très dépendant de ses exportations, particulièrement aux États-Unis³⁵, notre regard se porte évidemment sur la concurrence venant des entreprises étrangères.

Pour ce qui est de la compétitivité des entreprises qui exportent aux États-Unis ou dans le reste du Canada, la situation présente semble

loin d'être inquiétante. À l'heure actuelle, le taux du salaire minimum au Québec est égal à celui de l'Ontario et, bien que supérieur au taux fédéral américain, il demeure comparable ou inférieur à celui d'au moins quatre États américains limitrophes (voir Tableau 15).

TAUX DE SALAIRE MINIMUM, QUÉBEC, ONTARIO, CERTAINS ÉTATS AMÉRICAINS, 2006

	Taux du salaire minimum		
Juridiction	\$CAN	\$ÉU.	
Québec	7,75 \$	6,61 \$	
Ontario	7,75 \$	6,61 \$	
	(8,00 \$ le1 ^{er} février 2007)		
États-Unis (taux fédéral)	6,04 \$	5,15 \$	
Maine	7,62 \$	6,50 \$	
New Hampshire	6,04 \$	5,15 \$	
Vermont	8,50 \$	7,25 \$	
Massachusetts	7,91 \$	6,75 \$	
New York	7,91 \$	6,75 \$	
		(7,15 \$ le 1 ^{er} janvier 2007)	
New Jersey	8,38 \$	7,15 \$	

Sources : Institut de la statistique du Québec, Banque du Canada, US Department of Labour. Taux de change du 29 mars 2006 fixé à 0,8530 \$ américain pour un dollar canadien. Évidemment, les fluctuations du taux de change affectent grandement ces comparaisons. Une hausse du dollar canadien nuit à la compétitivité des entreprises québécoises, alors qu'une baisse lui est favorable.

^{35.} Les États-Unis constituent le plus important partenaire commercial du Québec, qui y vend plus de 80 % de ses exportations.

Nonobstant ce qui précède, il peut s'avérer que l'augmentation du salaire minimum affaiblisse davantage des entreprises qui oeuvrent dans des secteurs déjà aux prises avec des difficultés particulières, le plus souvent liées à la concurrence internationale provenant de pays à faibles salaires. Compte tenu de l'ouverture des marchés internationaux, certains secteurs tels le vêtement, le textile et le meuble, ont connu et connaissent toujours des difficultés concurrencer des entreprises situées dans des pays en développement ou nouvellement industrialisés. Pour les opposants à un relèvement substantiel du salaire minimum, c'est en maintenant les salaires aux niveaux les plus faibles possible que les entreprises du Québec pourront tirer leur épingle du jeu. Or, cet argument souffre de deux faiblesses majeures.

D'abord, les écarts de salaires entre les pays développés et ceux en développement sont tels qu'il serait illusoire de penser pouvoir concurrencer les entreprises de ces pays par de faibles salaires. Une telle politique ne ferait que prolonger l'agonie de ces entreprises et retarder leur fermeture ou leur réorientation vers des créneaux particuliers à plus grande valeur ajoutée en misant sur la qualité et l'innovation.

Ensuite, il est fondamentalement injuste d'exiger des travailleuses et des travailleurs qui sont à l'emploi de ces entreprises et qui sont donc au bas de l'échelle, qu'ils assument les conséquences économiques de la mondialisation alors qu'elles devraient être réparties sur l'ensemble de la société³⁶.

Comment réagir alors ? Il pourrait être profitable d'instaurer pour ces entreprises des mesures de soutien à court terme et des politiques d'encouragement à moyen terme, les invitant à se tourner vers des créneaux ou des secteurs plus prometteurs. Il nous semble évident cependant que le maintien d'un faible salaire minimum n'est pas la solution aux problèmes structurels des entreprises de ces secteurs³⁷.

La façon dont est mis en oeuvre un redressement significatif du niveau du salaire minimum pourrait également faciliter l'adaptation, pour certaines entreprises dont la santé financière est fragile. L'étalement de la hausse en quelques étapes dans le temps pourrait permettre à ces entreprises de voir venir et de s'ajuster plus facilement. Évidemment, la capacité d'adaptation des entreprises exportatrices à une hausse des coûts de production, qu'elle provienne d'une hausse du salaire minimum ou d'une autre source, est une question importante. Cependant, leur aptitude à réagir à des appréciations importantes du dollar canadien par rapport au dollar américain l'est tout autant, sinon plus.

^{36.} Encore faut-il que le régime fiscal soit progressif et équitable, c'est-à-dire qu'il répartisse le fardeau fiscal selon la capacité de payer des individus et des entreprises!

^{37.} Rappelons que le gouvernement du Québec a justifié sa décision d'abolir le décret du secteur du vêtement (qui garantissait des niveaux de salaires de base significativement plus élevés que le salaire minimum) par les bas salaires dans les pays concurrents, et par la nécessité de protéger les emplois au Québec, ce qui n'a pas empêché le déclin rapide et important de cette industrie au cours des années qui ont suivi.

Rappelons que, selon la dernière étude de la firme KPMG sur les coûts des entreprises³⁸, le Canada demeure, pour une sixième année consécutive, le pays le plus favorable aux entreprises parmi les pays du G7, avec un avantage de 5,5 % sur les États-Unis. En Amérique du Nord, parmi les métropoles de plus de deux millions d'habitants, Montréal a été jugée la moins coûteuse pour les entreprises. Si on ne tient pas compte de la taille des villes, Sherbrooke se classe première en Amérique du Nord et seconde dans la comparaison internationale de neuf pays industrialisés, derrière Singapour. À l'échelle du nord-est des États-Unis, viennent en tête : Sherbrooke pour les villes de 100 000 à 500 000 habitants, Québec pour celles de 500 000 à 1,5 million d'habitants et Montréal pour celles de plus de 1,5 million d'habitants. L'étude précise par ailleurs que, pour atteindre la parité avec les États-Unis en termes de coûts globaux, le Canada devrait voir sa devise augmenter de 13 %39.

Les entreprises disposent de différents moyens pour absorber des augmentations de coûts. De façon classique, on peut dire que trois options s'offrent à elles : hausser leurs prix, réduire leur marge de profit ou, et c'est certainement l'option la plus rentable à long terme, augmenter leur productivité.

Parallèlement, elles peuvent aussi choisir d'améliorer leur position en misant sur la variété, la qualité, la spécialisation et l'innovation. Cette stratégie permet de se démarquer de la concurrence et d'avoir une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne les prix. Bref, la compétitivité axée sur les coûts de production n'est pas la seule option possible pour une entreprise qui veut accroître ses parts de marché et sa rentabilité.

3.4 LE SALAIRE MINIMUM VERSUS LE SALAIRE HORAIRE MOYEN

Nous avons constaté que le lien de causalité entre hausse du salaire minimum et pertes d'emplois est rudement mis à l'épreuve par les nombreuses recherches empiriques menées depuis le début des années 1990 qui intègrent dans leurs analyses divers aspects de la réalité.

Les personnes qui s'opposent à une hausse du salaire minimum n'ont pourtant pas baissé les bras. Au Québec, elles prétendent maintenant que l'importance des pertes d'emplois engendrées par une hausse du salaire minimum dépendra de la relation entre le salaire horaire minimum et le salaire horaire moyen. Le flambeau est porté principalement⁴⁰ par le ministère des Finances et par M. Pierre Fortin, économiste de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) qui s'est souvent prononcé sur la hausse du salaire minimum et qui affirme :

^{38.} KPMG. Choix concurrentiels. Le guide de KPMG sur les coûts des entreprises à l'échelle internationale, édition 2006. Les coûts étudiés comprenaient notamment les coûts relatifs à la main-d'œuvre (avantages sociaux compris), aux installations (terrains, construction, location de bureaux), au transport (routier, aérien, maritime), aux services publics (électricité, gaz naturel, télécommunications), aux impôts et aux frais de financement.

^{39.} Les taux de change utilisés dans cette étude sont basés sur ceux rapportés par le US Federal Reserve Board pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2005.

^{40.} En 2002, une étude économétrique du ministère des Finances, dont l'objectif était de valider l'hypothèse de P. Fortin, a conclu que la hausse du salaire minimum a un impact négatif sur l'emploi des 15-19 ans, quel que soit le ratio salaire minimum/salaire moyen.

« 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. » (Fortin, 1997)

Pour Pierre Fortin, un ratio de 47 % entre salaire minimum et salaire moyen « réaliserait un bon compromis entre la préservation de l'emploi, l'incitation au travail et l'équité » (Fortin et Séguin, 1996 : 31). Ce jugement s'appuie sur une étude de Grenier et Séguin (1992) qui a estimé l'impact du salaire minimum sur l'emploi des adolescents (15-19 ans) sur deux périodes, soit de 1956 à 1975, lorsque le ratio salaire minimum/salaire moyen variait de 50 % à 60 % au Québec, et de 1976 à 1988, lorsque ce ratio se situait entre 40 % et 45 %. Ils 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 » (Gouvernement du Québec, 2002 : 11).

Il semble que ce soit sur la base de cette seule étude que le gouvernement du Québec ait fait du ratio salaire horaire moyen/salaire minimum son principal indicateur économique dans la détermination des taux du salaire minimum, ce ratio ne devant pas dépasser 47 % (Ibid. : V). Cette étude relève d'une méthodologie et d'un cadre théorique bien précis. Une autre étude empirique, utilisant un autre cadre théorique et une autre méthodologie, arriverait sans doute à des résultats fort différents.

La plupart des pays de l'Europe continentale ont fait un choix bien différent quant au ratio salaire minimum/salaire horaire moyen. En effet, une étude nous apprend qu'en 1998, ce ratio était généralement beaucoup plus élevé qu'au Canada et qu'il se situait dans une fourchette de 50 % à 60 % ⁴¹.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'indicateur du salaire moyen retenu dans ces études, c'est-à-dire le salaire horaire moyen des personnes rémunérées à l'heure, est éminemment contestable puisqu'il exclut plus d'un million de personnes payées à salaire fixe au Québec. Or, il s'avère que le salaire de ces personnes est d'environ 40 % supérieur à celui des personnes payées à l'heure. (Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail, juin 2005). La moyenne pondérée de ces deux salaires porte le salaire moyen à 19,94\$, comparativement au salaire moyen de 16,68 \$ pour les personnes payées à l'heure⁴². Le choix de l'indicateur du salaire moyen a évidemment des conséquences sur le ratio salaire minimum/ salaire moyen. Par exemple, en juin 2005, ce ratio s'élevait à 45,5 % lorsqu'on utilise le salaire moyen excluant les personnes qui ne sont pas payées à l'heure, comparativement à 38,1 % si le salaire moyen de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs était utilisé. À notre avis, rien ne justifie l'exclusion de plus d'un million de personnes des données sur le salaire moyen. Une comparaison entre le salaire minimum et le salaire moyen doit nécessairement tenir compte des salaires de l'ensemble des personnes en emploi.

^{41.} Metcalf (1999) dans Edagbani, Olalekan (2006), The Employement Effects of the Minimum Wage: A Review of the Literature, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa.

^{42.} Ces données tiennent compte des heures de travail effectuées en temps supplémentaire dont l'effet global est minime sur le niveau du salaire moyen.

De plus, en comparant le salaire minimum à un indicateur de salaire moyen, on fait complètement abstraction du fait qu'un poste de travail ne comprend pas seulement un salaire horaire et un horaire de travail. Il comprend aussi un certain nombre de droits et d'avantages disponibles dans l'entreprise ou garantis par l'État : sécurité d'emploi, avantages sociaux (assurances, fonds de pension, congés payés divers, etc.), programmes sociaux comme l'assurance-emploi. Or, comme nous l'avons vu dans la première partie, sur l'ensemble de ces points, les personnes au bas de l'échelle sont très désavantagées par rapport à la moyenne des travailleuses et des travailleurs.

Malheureusement, les études citées plus haut ne tiennent pas compte de ces réalités qui s'ajoutent au faible taux de salaire pour creuser l'écart entre les conditions de travail au bas de l'échelle et celles des autres travailleuses et travailleurs.

3.5 CONCLUSION

Une hausse du salaire minimum a-t-elle un effet négatif sur l'emploi ? Depuis les premières législations sur le salaire minimum au début du XXe siècle, cette simple question est le théâtre d'un affrontement théorique et idéologique entre, d'une part, les personnes qui s'opposent à de telles politiques considérées comme des entraves au développement économique et, d'autre part, celles et ceux pour qui il n'y a pas de contradiction entre développement économique et répartition plus équitable des revenus dans la société.

Nous avons vu que les études économiques s'appuyant sur le modèle néoclassique arrivent à la conclusion qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'impact significatif sur le niveau général de l'emploi, mais qu'il a un impact négatif sur l'emploi des jeunes, particulièrement les 15 à 19 ans. Cependant, depuis le début des années 1990, de nombreuses recherches empiriques utilisant la méthodologie « d'expérience naturelle », ne concluent pas à un effet négatif sur le volume d'emploi et cela, même chez les jeunes.

Cette dernière partie du document nous a aussi permis de démystifier quelques autres épouvantails populaires rapidement brandis lorsque s'entame un débat de société sur l'opportunité de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs au bas de l'échelle. C'est le cas de la position traditionnelle de la droite selon laquelle une augmentation du salaire minimum (comme toute réglementation des conditions de travail le moindrement contraignante) nuit nécessairement à la compétitivité des entreprises québécoises, particulièrement des petites entreprises.

Finalement, nous avons vu qu'au Québec, le principal indicateur économique utilisé dans la fixation des taux du salaire minimum est le ratio salaire minimum/salaire horaire moyen. Cette politique repose sur une étude de Pierre Fortin, elle-même basée sur une étude de Grenier et Séguin, effectuée en 1992. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le choix de cet indicateur, qui se trouve au cœur même de notre politique sur le salaire minimum, est appuyé sur bien peu d'études et qu'il est bien arbitraire.



PARTIE 4

LA REVENDICATION D'AU BAS DE L'ÉCHELLE

epuis sa fondation, en 1975, Au bas de l'échelle se bat pour la hausse du salaire minimum. En 2004, nous avons senti le besoin de faire le point sur notre revendication, soit pour la modifier, soit pour la valider. Notre réflexion s'est articulée autour de trois grandes questions :

- 1. Le seuil de faible revenu est-il toujours un indicateur pertinent pour établir ce que devrait être le taux du salaire minimum ? Un indicateur davantage relié au marché du travail, comme le salaire horaire moyen, serait-il plus adéquat ?
- 2. Si nous conservons le seuil de faible revenu comme indicateur, serait-il préférable d'utiliser les seuils avant impôt ou après impôt ?
- **3.** La semaine de 40 heures doit-elle être conservée comme indicateur ? Une semaine plus courte serait-elle plus près de la réalité des personnes salariées ?

Nous présentons ici une synthèse de notre réflexion ainsi que les décisions qui en ont découlé.

4.1 LE SEUIL DE FAIBLE REVENU OU LE SALAIRE HORAIRE MOYEN : QUEL INDICATEUR PRIVILÉGIER ?

Notre réflexion a porté sur deux principaux indicateurs : le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada et le salaire horaire moyen.

De prime abord, il semble logique d'utiliser le salaire horaire moyen comme indicateur pour fixer le taux du salaire minimum, cet indicateur étant directement rattaché au marché du travail. Il est cependant difficile d'établir de manière objective et rationnelle le pourcentage du salaire horaire moyen auquel doit correspondre le salaire minimum. Doit-il être de 50 %, 60 %, 70 %? Le choix se révèle aléatoire, donc difficilement soutenable, et les quelques études référant à cet indicateur ne nous semblent pas suffisamment étayées pour en justifier l'utilisation. De plus, comme nous l'avons vu dans la Partie 3, cet indicateur est très contestable puisqu'il exclut plus d'un million de personnes payées à salaire fixe au Québec. En effet, le salaire de ces personnes est supérieur d'environ 40 % à celui des personnes payées à l'heure.

D'autres éléments plaident en faveur du seuil de faible revenu, le plus important étant qu'il est moralement injustifiable et inacceptable qu'une personne travaillant à temps plein soit pauvre, c'est-à-dire qu'elle ait un revenu inférieur au seuil de faible revenu. Le seuil de faible revenu est également reconnu et utilisé comme indicateur par de nombreux groupes sociaux qui se battent pour la hausse des taux du salaire minimum à travers le Canada. De plus, le seuil de faible revenu étant une mesure relative, il tient compte de l'enrichissement collectif et il est indexé à chaque année. Il apparaît donc comme l'indicateur à privilégier dans l'établissement de notre revendication sur le taux du salaire minimum.

4.2 LE SEUIL DE FAIBLE REVENU : AVANT OU APRÈS IMPÔT ?

Vous connaissez votre revenu brut, mais connaissez-vous votre revenu net? Si oui, vous êtes l'exception qui confirme la règle! Demandez aux gens dans la rue de dire spontanément ce que serait, selon eux, le revenu annuel minimum permettant à une personne seule de vivre décemment: la plupart vous répondront en fonction d'un revenu brut, donc avant impôt. Et l'expérience démontre que la plupart donnent un montant qui s'approche beaucoup du seuil de faible revenu avant impôt, établi par Statistique Canada. C'est donc le seuil le plus « parlant ».

Ce qui caractérise le seuil après impôt, c'est qu'il tient compte des différentes mesures fiscales mises en place par nos gouvernements pour compléter les revenus de certaines personnes: la Prime au travail, le soutien fiscal aux familles, etc. C'est ce qu'on appelle le « revenu disponible ». Le seuil de faible revenu après impôt a donc l'avantage de présenter un portrait plus fidèle de la situation financière des personnes. Il présente toutefois de lourds inconvénients.

D'abord, dans une campagne publique, l'utilisation des seuils de faible revenu après impôt peut poser de réelles difficultés, notamment parce qu'ils varient selon les diverses situations fiscales des ménages : deux personnes ayant le même revenu brut n'ont pas nécessairement le même revenu net, entre autres parce que leurs déductions d'impôt varient selon leur situation familiale.

Ensuite, le fait de baser nos calculs et notre revendication sur un seuil qui tient compte de toutes les mesures fiscales mises en places par le gouvernement a pour conséquence de réduire la responsabilité économique et sociale des entreprises. Une mesure comme la Prime au travail (voir la Partie 2) est financée par l'ensemble des contribuables, à qui on demande en somme de soutenir, via leurs impôts, un salaire minimum trop bas.

En ce qui concerne les familles, il est toutefois normal que notre société fasse le choix de les supporter par la mise en place de divers programmes et mesures, comme la prestation pour enfants. Il est donc pertinent d'utiliser également le seuil de faible revenu après impôt afin d'avoir une idée plus précise de la situation des familles.

Nous croyons qu'il n'est pas normal d'être pauvre tout en travaillant à temps plein. Nous croyons que le salaire minimum doit, à tout le moins, permettre à une personne seule qui travaille à temps plein de combler ses besoins de base et de vivre décemment, sans supplémentation du revenu.

Nous privilégions donc l'utilisation des seuils avant et après impôt pour les familles, ainsi que l'utilisation du seuil avant impôt pour les personnes seules, ce qui nous permet de démontrer que la situation est intenable pour les personnes seules qui travaillent à temps plein au salaire minimum et qu'elle demeure inacceptable pour les familles, même si certains programmes leur viennent en aide.

4.3 LA SEMAINE DE TRAVAIL : 40 HEURES?

Pour déterminer le taux du salaire minimum qui permettrait à une personne travaillant à temps plein de ne pas être pauvre, Au bas de l'échelle utilise donc le seuil de faible revenu avant impôt, établi par Statistique Canada pour une personne seule. Mais sur une semaine de combien d'heures faut-il baser les calculs ? Peut-être 40 heures? Pourquoi pas 37, 35 ou 33 heures? Les personnes salariées travaillent en moyenne 35 heures par semaine au Québec (voir la Partie 1). On pourrait donc être porté à se baser sur une semaine de 35 heures. Mais notre revendication serait alors passablement plus élevée (près de 15 % de plus) et très difficile à défendre, tant que le salaire minimum n'aura pas effectué un sérieux rattrapage par rapport à son niveau actuel.

Pour l'instant, il apparaît logique d'appuyer notre revendication sur une semaine de 40 heures, ce qui correspond à la durée de la semaine normale de travail au sens de la *Loi sur les normes du travail* et a l'avantage de représenter une norme légale et connue.

4.4 NOTRE REVENDICATION

Nous demandons que les personnes rémunérées au salaire minimum qui travaillent 40 heures par semaine aient un revenu annuel équivalant au seuil de faible revenu avant impôt établi par Statistique Canada pour une personne seule.

Voici ce que cela donne concrètement avec les indicateurs choisis et présentés précédemment :

1) Seuil de faible revenu avant impôt pour une personne seule, 2005, Statistique Canada:

2) Pour obtenir le seuil de faible revenu pour 2006, on indexe ce montant à l'indice des prix à la consommation (IPC) estimé pour 2006 (chiffres du Conference Board, avril 2006), soit 2,3%:

3) Pour obtenir le taux du salaire minimum qu'il faudra demander pour 2006, on divise ce montant par 52 semaines et par 40 heures semaine:

En 2006, pour que le revenu annuel d'une personne qui travaille 40 heures par semaine soit équivalent au seuil de faible revenu avant impôt, établi par Statistique Canada pour une personne seule⁴³, le salaire minimum devrait être fixé à 10,22 \$.

En terminant, rappelons que le revenu annuel brut d'une personne qui travaille 40 heures par semaine au taux actuel du salaire minimum (7,75 \$), est de 16 120 \$. Ce revenu ne représente que 76 % du seuil de faible revenu. Le revenu annuel de la personne qui travaille dans les mêmes conditions, mais 35 heures par semaine, est de 14 105 \$ et ne représente que 66 % du seuil de faible revenu. Pour que son revenu annuel atteigne le seuil de faible revenu, une personne rémunérée au taux actuel du salaire minimum doit travailler 51,5 heures par semaine. Cela est inacceptable et nous interpellons le gouvernement du Québec, seul

responsable de la fixation des taux du salaire minimum. Nous lui rappelons que la réglementation sur le salaire minimum ne vise pas à protéger les profits des entreprises, mais à assurer un revenu minimum décent aux travailleuses et aux travailleurs. Nous croyons que la hausse du salaire minimum doit faire partie intégrante d'une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et qu'il faut rapidement mettre en place une politique de redressement qui permettra d'annuler l'écart de 24 % entre le seuil de faible revenu et le revenu annuel d'une personne travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum.

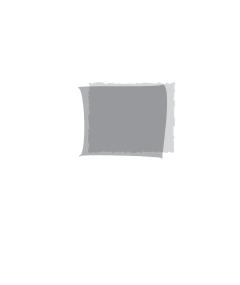


ANNEXE

SALAIRE MINIMUM HORAIRE EN DOLLARS COURANTS ET EN DOLLARS CONSTANTS DE 2003, 1965 À 2005

Année	Dollars courants	Dollars de 2003
1965	0,84	5,11
1966	0,99	5,82
1967	1,05	5,96
1968	1,23	6,73
1969	1,25	6,53
1970	1,38	6,95
1971	1,45	7,12
1972	1,56	7,33
1973	1,73	7,51
1974	2,09	8,20
1975	2,58	9,13
1976	2,84	9,35
1977	3,08	9,39
1978	3,30	9,24
1979	3,45	8,85
1980	3,61	8,41
1981	3,84	7,96
1982	4,00	7,49
1983	4,00	7,08
1984	4,00	6,78
1985	4,00	6,53
1986	4,09	6,41
1987	4,40	6,60
1988	4,60	6,64
1989	4,81	6,62
1990	5,08	6,65
1991	5,36	6,66
1992	5,59	6,83
1993	5,74	6,89
1994	5,89	7,06
1995	6,11	7,17
1996	6,51	7,53
1997	6,73	7,65
1998	6,83	7,69
1999	6,90	7,64
2000	6,90	7,44
2001	6,99	7,35
2002	7,05	7,25
2003	7,29	7,29
2004	7,40	7,26
2005	7,55	7,26

Source : Données compilées par Ruth Rose, Université du Québec à Montréal



Bibliographie

AUBRY, François. L'impact d'une hausse du salaire minimum sur la structure salariale de l'entreprise et l'impact du salaire minimum sur la distribution des revenus dans la société, Notes de lecture, juin 2005, 11 pages, document non publié.

BENJAMIN, Dwayne. *Minimum Wages in Canada*, mimeo, University of Toronto, 1995, cité dans Fortin et Lemieux, 1998.

BERNSTEIN, Jared et John Schmitt. *The Impact of the Minimum Wage. Policy lifts wages, maintains floor for Low Wage Labor Market*, Economic Policy Institute, Working Paper No. 96, 1999.

BUTLER, Arthur D. Labor Economics and Institutions, New York, The Macmillan Company, 1961.

CAHUC, P. et A. Zylberberg. *Le marché du travail*, Bruxelles, De Boeck, 2001.

CARD, David et Allan Krueger. « Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania », American Economic review, vol. 84, 1994, p. 772-793.

CARD, David et Allan Krueger. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, Princeton University Press, 1995.

CARTTER, Allan M. et F. Ray Marshall. Labor Economics, Wages, Employment, and Trade Unionism, Georgetown, Ontario, Irwin-Dorsey Limited, Revised Edition, 1972.

CHAPMAN, Jeff. Employment and the Minimum Wage. Evidence from Recent State Labor Market Trends, Briefing Paper No. 150, mai 1994.

Conseil national du bien-être social. *Profil de la pauvreté*, 2001, Ottawa, 2004.

DOLADO J., F. Felgueroso et J.F. Jimeo. « The effects of minimum wages: evidence from Spain » in S. Bazen, M. Gregory and W. Salverda (eds.). *Low Wage Employment in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 1998, p. 127-148.

DUPAUL, Richard. « Le Québec et la concurrence asiatique. La riposte s'organise. », *La Presse*, Montréal, 3 décembre 2005.

Fiscal Policy Institute. State Minimum Wages and Employment in Small Business, cité dans Jared Bernstein, Minimum Wage and Its Effects on Small Business, Economic Policy Institute, 2004.

FLEURY, Dominique et Myriam Fortin. « Les travailleurs à faible revenu au Canada », *Horizons*, vol. 7 n° 2, décembre 2004, p. 53.

FORTIN, Nicole et Thomas Lemieux. *Income Redistribution in Canada: Minimum Wages versus Other Policy Instruments*, Montréal, 1998.

FORTIN, Pierre. Le salaire minimum au Québec : trop élevé ou trop bas ?, École de la Science de la gestion, Université du Québec à Montréal, 1997, 12 pages.

FORTIN, Pierre et Francine Séguin. Pour un régime équitable axé sur l'emploi, Résumé, Rapport soumis au ministre de la Sécurité du revenu, 1996.

GISLAIN, Jean-Jacques. *Salaire minimum et emploi*, février 2005, 31 pages, document non publié.

GRAMLICH, Edward M. « Impact of minimum Wages on Other wages, Employment and Family Incomes », *Brookings Paper on Economic Activity*, vol. 2, 1976, p. 409-451, cité dans Fortin et Lemieux, 1998.

Gouvernement du Québec. Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum, 2002.

Gouvernement du Québec. Rapport du Groupe de travail sur le salaire et les conditions minimales de travail au Québec, 1975.

GRENIER, Gilles et Marc Séguin. « L'incidence du salaire minimum sur le marché du travail des adolescents au Canada : reconsidération des résultats empiriques », L'Actualité économique, n° 67, juin 1992, p. 123-143.

GUNDERSON, Morley et W. Craig Riddell. Labour Market Economics, Theory, Evidence and Policy in Canada, Second Edition, Toronto, McGraw-Hill Ryerson Limited, 1988.

HARVEY, Pierre-Antoine. « Définir et redéfinir les indices de pauvreté, ou comment faire disparaître une réalité sociale. », Guide de formation préparé dans le cadre du Collège FTQ-Fonds, 2001, document non publié.

HADLEY, Karen. Gender Inequality in Canada. A Status Report for 2001, National Action Committee on the Status of Women, CSJ Foundation for Research and Education, juin 2001.

KENNAN J. « The elusive effects of minimum wages », *Journal of Economic Literature*, vol. 33(4), 1995, p.1949-1965.

KPMG. Choix concurrentiels. Le guide de KPMG sur les coûts des entreprises à l'échelle internationale, édition 2006.

LAMOUREUX, Josée. Le salaire minimum est-il un obstacle à la compétitivité des entreprises ?, août 2005, 3 pages, document non publié.

LEROUX, Éric. « Un moindre mal pour les travailleuses? La Commission du salaire minimum des femmes du Québec, 1925-1937 », *Labor/Travail*, vol. 51, 2003, p. 81.

LIPTON, Charles. Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec, 1827-1959, traduit par Michel Van Schendel, Éditions Parti pris, Montréal, 1976.

Ministère des finances du Québec. Impact du salaire minimum sur l'emploi. Estimations pour le Québec de 1981 à 2000 par groupes d'âge et de sexe, Rapport d'analyse 2002-01, 2002.

MOREL, Sylvie. Salaire minimum et supplémentation du revenu, juin 2005, 44 pages, document non publié.

MORISSETTE, René et Anick Johnson. Les bons emplois disparaissent-ils au Canada?, Statistique Canada, Ottawa, 2005.

NEUMARK, D. et Wascher W. « Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 46, octobre 1992, p. 55-81.

NEUMARK, D. et Wascher, W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment, NBER Working paper No.w7299, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA, 1999.

OCDE. Perspective de l'emploi de l'OCDE, Paris, 1998.

OCDE. Perspective de l'emploi de l'OCDE, Paris, 2003.

ROSS, David P., Katherine Scott et Peter Smith. *Données de base sur la pauvreté au Canada*, Conseil canadien de développement social, Ottawa, 2000. RUBERY, Jill. Pay Equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, International Labour Office, novembre 2003.

SAUNDERS, Ron. Lifting the Boats: Policies to Make Work Pay, Canadian Policy Research Network, Ottawa, juin 2005.

SAUNDERS, Ron. Does a Rising tide Lift All Boats? Low-paid Workers in Canada, Canadian Policy Research Network, Ottawa, mai 2005.

SPRIGGS, William E. et Bruce W. Klein. Raising the Floor: the Effects of the Minimum Wage on Low-Wage Workers, Economic Policy Institute, Washington, 1994.

WALTMAN, Jerold, Allan McBride et Nicole Camhout. « Minimum Wage increases and the Business Failure Rate », p. 221 cité dans Jared Berstein, Minimum Wage and Its Effects on Small Business, Economic Policy Institute, 2004, p. 221.





Groupe populaire pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

: Le **salaire** minimum, la pauvreté et l'emploi des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi :

des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum

des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum