

Annexe

Informations méthodologiques

Julien Laflamme, chercheur associé à l'IRIS**Pierre-Antoine Harvey**, chercheur associé à l'IRIS**Philippe Hurteau**, chercheur à l'IRIS

La présente annexe présente de façon plus détaillée la méthodologie retenue pour calculer les retombées économiques d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure.

Effet d'émulation

- 01 Pour estimer l'effet d'émulation, nous nous sommes inspirés de l'étude de Jean-François Boivin (2012) qui quantifie cet effet dans un contexte québécois¹. Selon ses estimations, des ajustements salariaux se font sentir en moyenne jusqu'à un niveau de salaire qui est de 26 % supérieur au nouveau salaire minimum. Par exemple, en 2010, lorsque le salaire minimum est passé de 9 à 9,50 \$ l'heure, Boivin estime qu'en moyenne, les personnes qui gagnaient entre 9,50 et 12 \$ l'heure ont vu leur salaire ajusté à la hausse². Plus les salarié·e·s gagnaient un taux horaire proche du salaire minimum, plus l'effet d'émulation était grand, c'est-à-dire plus l'ajustement salarial pouvait être important.
- 02 Notre hypothèse est que l'effet d'émulation sera du même ordre, à savoir un effet ressenti pour les personnes qui gagnent entre 15 \$ l'heure et 18,75 \$ l'heure (effet ressenti jusqu'à environ +125 % du nouveau salaire minimum), l'impact étant plus important pour les personnes gagnant 15 \$ l'heure que pour celles gagnant 16, 17 ou 18 \$ l'heure.

Calcul de l'augmentation de la masse salariale après une hausse du salaire minimum

- 03 Comme il est mentionné dans la fiche, les données obtenues de Statistique Canada nous permettent de connaître le nombre de salarié·e·s, ainsi que leurs heures moyennes travaillées pour chaque

1 Jean-François Boivin, « L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec », *Regards sur le travail*, vol. 8, n° 1, 2012.

2 Il s'agit d'une moyenne. Ainsi, il est probable que dans certains milieux de travail, des ajustements aient pu avoir lieu pour des salarié·e·s gagnant un taux de salaire plus élevé, sans que ce soit statistiquement significatif pour ces groupes de revenu, alors que dans d'autres milieux de travail, il est probable qu'aucun ajustement n'ait eu lieu malgré la présence de salariés rémunérés juste au-dessus du nouveau salaire minimum.

catégorie de revenu (fourchette du salaire horaire). Pour chacun de ces groupes de revenu, nous avons calculé les augmentations de revenu en évaluant l'écart entre le salaire actuel³ (repéré au milieu de la fourchette) et celui qui serait en vigueur une fois le salaire minimum augmenté à 15 \$ l'heure. Le nombre de salarié-e-s de chaque groupe de revenu (une fois prises en compte les pertes d'emplois) et leur nombre moyen d'heures de travail nous ont ensuite permis de calculer les gains salariaux qui seraient réalisés à l'échelle des régions administratives et du Québec dans son ensemble.

- 04 Le calcul des diminutions de masse salariale associées aux pertes d'emplois appréhendées tient également compte du nombre de salarié-e-s de chaque groupe de revenu, du salaire au milieu de la fourchette, ainsi que du nombre moyen d'heures de travail. Comme il est mentionné dans la fiche, les pertes d'emplois sont présumées être réparties uniformément parmi les fourchettes affectées négativement.
- 05 La présence de personnes rémunérées au-dessous du salaire minimum s'explique d'une part par la présence d'un salaire minimum inférieur à 10,75 \$ l'heure pour la période de janvier à avril⁴, et par la prévalence d'emplois à pourboire qui sont rémunérés sous le taux général de salaire minimum une fois additionné le pourboire au salaire (le salaire selon l'EPA inclut la rémunération issue des pourboires⁵). Pour plus de détails, veuillez vous référer au guide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada⁶.

Imputation des données régionales

- 06 Statistique Canada ne diffuse pas les estimations de l'EPA qui concernent moins de 1500 individus. Ainsi, pour des fourchettes de salaire désagrégées au niveau régional, certaines données étaient manquantes. Pour imputer les données manquantes quant au nombre d'emplois total (hommes + femmes) pour une fourchette donnée, nous avons utilisé une pondération sur la base de la distribution à l'échelle québécoise, selon deux distributions types : une pour les groupes avec un salaire inférieur à 15 \$ l'heure et une autre pour les groupes dont le salaire se situait entre 15,01 et 18 \$ l'heure⁷. Cette imputation a été effectuée de telle manière que le nombre de travailleurs et travailleuses selon la somme des différentes fourchettes arrive au même total que les données d'ensemble pour une région donnée, ainsi que pour chacun des deux sous-totaux régionaux : 1) groupes payés à moins de 15 \$ l'heure et 2) groupes payés entre 15,01 et 18 \$ l'heure.
- 07 Une fois les données d'emploi total (hommes + femmes) ainsi imputées, nous avons calculé dans un deuxième temps la répartition hommes-femmes dans chacune des fourchettes régionales selon une approche

3 Il s'agit en fait du salaire actuel ajusté en dollars de 2018 (voir ci-dessous).

4 Rappelons que la hausse à 12 \$ l'heure ne sera effective qu'au 1^{er} 2018.

5 Ce cas de figure peut également s'appliquer aux cueilleurs et cueilleuses de fraises et de framboises, dont le salaire minimum est fixé selon le poids de la cueillette, ainsi que pour les salarié-e-s exclus de l'application de la norme sur le salaire minimum (voir : www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html#c3439).

6 www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?objId=71-543-G&objType=2&lang=fr&limit=0.

7 Il s'agit ici des fourchettes de salaire, selon le salaire avant ajustement temporel (voir section ci-dessous).

Tableau 1

Les fourchettes de salaire horaire

Moins de 10,75 \$
10,75 à 11,00 \$
11,01 à 11,50 \$
11,51 à 12,00 \$
12,01 à 12,50 \$
12,51 à 13,00 \$
13,01 à 13,50 \$
13,51 à 14,00 \$
14,01 à 14,50 \$
14,51 à 15,00 \$
15,01 à 15,50 \$
15,51 à 16,00 \$
16,01 à 16,50 \$
16,51 à 17,00 \$
17,01 à 17,50 \$
17,51 à 18,00 \$

équivalente (en nous basant sur la pondération hommes-femmes de la distribution à l'échelle québécoise et en nous assurant que le nombre de travailleurs et travailleuses selon la somme des différentes fourchettes arrive au même total que les données d'ensemble pour une région donnée, ainsi que pour chacun des deux sous-totaux régionaux).

- 08 L'imputation des données manquantes concernant le nombre moyen d'heures de travail fait appel à la même méthode que celle utilisée dans le cas des données sur le nombre d'emplois.

Ajustement temporel des salaires

- 09 Au moment de formuler notre demande spéciale à Statistique Canada, seules les données de 2016 étaient disponibles. Or, comme une hausse du salaire minimum a nécessairement lieu dans l'avenir, nous avons ajusté les données de la manière suivante, afin d'éviter que nos calculs surévaluent l'ampleur des retombées économiques attendues.
- 10 Pour refléter l'évolution des salaires entre 2016 et 2018, nous avons indexé de 5,6 % l'ensemble des fourchettes de salaire. Entre 2016 et 2017, le salaire horaire moyen a augmenté de 2,9 %⁸. Selon le Conseil du patronat du Québec, les employeurs prévoient accorder une augmentation salariale moyenne de 2,6 % en 2018⁹. Notre méthode ne tient donc pas compte de l'évolution de la distribution des salaires entre 2016 et 2018, étant donné qu'une même hausse salariale est appliquée à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs (à l'exception de celles et ceux rémunérés au salaire minimum, comme il est indiqué au paragraphe ci-dessous).
- 11 Par ailleurs, le gouvernement a annoncé en janvier 2018 que le salaire minimum serait porté à 12 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2018. Pour tenir compte de cette situation, nous considérons dans nos estimations que l'ensemble des salarié-e-s gagnent au minimum 12 \$ l'heure, et ce, bien que, d'année en année, Statistique Canada dénombre quelques milliers d'individus gagnant un taux horaire inférieur au taux général du salaire minimum (voir ci-dessus).
- 12 Les heures moyennes travaillées ont été utilisées telles quelles, sans ajustement.

⁸ Il s'agit du salaire horaire moyen de l'ensemble des salarié-e-s selon l'EPA. Voir Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0152.

⁹ Conseil du patronat, « Prévisions salariales 2018 du CPQ : les employeurs du Québec prévoient accorder une augmentation salariale moyenne de 2,6 % », 22 septembre 2017, www.cpq.qc.ca/salle-de-presse/communiqués-de-presse/previsions-salariales-2018-du-cpq.