

OCTOBRE 2016

Rapport de recherche

Quels seraient les effets réels d'une hausse marquée du salaire minimum ?

MATHIEU DUFOUR, *chercheur*

RAPHAËL LANGEVIN, *chercheur-associé*

AVEC LA COLLABORATION DE

DANNY CARON-ST-PIERRE

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier un ensemble de personnes sans qui l'étude n'aurait pu être. Les commentaires de l'équipe de chercheurs de l'IRIS et les corrections de Martin Dufresne et de Danielle Maire ont rehaussé la qualité de cette étude, tant du point de vue de la forme que du fond. Le soutien de Marion Goussé, professeure d'économie à l'Université Laval, mérite également d'être souligné. Toutes les erreurs qui pourraient s'être retrouvées dans ce texte relèvent de l'entière responsabilité des auteurs.

IMPRESSION

Katasoho imprimerie & design
5000 rue d'Iberville #202, Montréal, QC H2H 2S6 514.961.5238 / info@katasoho.com

SOMMAIRE

La hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure est un enjeu chaudement débattu au Québec actuellement. Par cette étude, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) tente de synthétiser l'ensemble des informations pertinentes sur le sujet. En utilisant les méthodes statistiques réputées les plus rigoureuses à ce jour, la présente étude démontre que les effets pervers des fortes hausses du salaire minimum sont bien souvent minimes par rapport à leurs effets bénéfiques, tant au Québec qu'au Canada.

Principales conclusions

- À 10,75 \$ l'heure en 2016, le salaire minimum au Québec est, à toute fin pratique, identique au salaire minimum de 1979 en tenant compte de l'inflation, et ce, malgré le fait que la productivité québécoise réelle par heure travaillée ait grimpé de plus de 35 % au cours de cette même période.
- Si le salaire minimum avait été porté à 15 \$ l'heure en 2015, cela aurait donné une augmentation de 41 % par rapport au niveau de 1979, soit un taux de croissance annuel moyen qui n'atteint même pas 1 %. La valeur du PIB réel par personne au Québec a augmenté davantage : 48 % entre 1981 et 2014, soit une croissance annuelle moyenne de 1,2 %. Ainsi, la capacité générale de rémunérer les travailleurs et travailleuses a augmenté au cours des dernières décennies, laissant une bonne marge pour faire progresser le salaire minimum.
- La forte hausse du salaire minimum observée au Québec entre 2008 et 2010 (1,50 \$ l'heure étalée sur 3 ans) n'est pas associée à des taux de fermeture des PME québécoises plus élevés qu'à l'habitude, mais bien à des taux de fermeture globalement moins élevés qu'en dehors de cette période.
- En fait, pour les entreprises de moins de 5 employé·e·s, le taux de fermeture observée en 2010 est de 13,3 %, ce qui correspond au plus bas taux de fermeture observé sur la période 2001-2014 pour ce type d'entreprises, cela malgré la forte hausse du salaire minimum opérée entre 2008 et 2010.
- Selon les résultats obtenus par notre propre analyse de données de panel, nous estimons que l'impact d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure augmenterait le niveau global des prix d'au plus 2,63 % pour la seule année où la hausse du salaire minimum est implantée. En supposant une inflation annuelle provinciale de base de 2 %, la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure implique une augmentation du pouvoir d'achat d'environ 35 % pour les personnes salariées pleinement touchées par la mesure.
- En utilisant une méthodologie adaptée au contexte actuel québécois, nous calculons que, dans le plus pessimiste des scénarios, 98 % des salarié·e·s touchés bénéficieraient de la mesure en ne subissant aucune conséquence négative.
- Les 6 000 à 20 000 emplois à risque concernent surtout les jeunes sans diplôme et les femmes détenant un diplôme d'études secondaires (DES). Pour éviter toute conséquence fâcheuse, le gouvernement pourrait aisément mettre en place des politiques ciblées pour ces segments de la population.
- Toujours selon nos résultats et contrairement à ce qui est généralement affirmé dans l'espace public, un salaire minimum qui correspond à plus de 45 % du salaire moyen ne semble pas avoir des effets dévastateurs sur l'emploi. Au contraire, les effets marginaux sur l'emploi semblent décroissants pour des salaires minimums supérieurs à 45 % du salaire moyen.

Table des matières

SOMMAIRE	03
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	06
LISTE DES SIGLES	07
INTRODUCTION	09
CHAPITRE 1 – SALAIRE MINIMUM : LE POINT SUR LES DIFFÉRENTES POSITIONS	11
Ce que représenterait une hausse à 15 \$	12
CHAPITRE 2 – IMPACTS SUR LES PME	15
CHAPITRE 3 – IMPACTS SUR LES PRIX	19
Le cas du Québec	21
CHAPITRE 4 – IMPACTS SUR L'EMPLOI	27
Résultats économétriques récents	28
Le cas du Québec	30
CONCLUSION	39
NOTES DE FIN DE DOCUMENT	41
ANNEXE 1	43
ANNEXE 2	45
Estimation des impacts sur l'emploi d'une hausse simulée du salaire minimum relatif	45

Liste des tableaux et graphiques

GRAPHIQUE 1	Salaire minimum au Québec (\$ constants de 2015), 1979-2015	12
TABLEAU 1	Niveaux de salaire minimum et moyen des 10 provinces canadiennes (\$ constants de 2015)	13
TABLEAU 2	Impact moyen des variations du salaire minimum sur le niveau des prix de chaque catégorie de biens et services pour les 5 provinces analysées, 1985-2015	23
TABLEAU 3	Impact des variations du salaire minimum sur le niveau des prix de chaque catégorie de biens et services, Québec, 1985-2015	24
TABLEAU 4	Résultats des tests de non-linéarité de l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'inflation, Québec, 1985-2015	25
TABLEAU 5	Impact moyen du salaire minimum relatif sur le taux d'emploi de chaque groupe sociodémographique, 5 provinces, 1990-2015	32
GRAPHIQUE 3	Baisse relative du taux d'emploi à court terme (%) estimé à la suite d'une hausse du salaire minimum relatif pour les groupes socio-démographiques les plus à risque, Québec, 1990-2015	35
TABLEAU 6	Baisses relatives et absolues estimées du taux d'emploi et pertes d'emploi totales estimées pour les groupes sociodémographiques les plus à risque après une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure, Québec	36
TABLEAU A1	Impact moyen d'un salaire minimum relatif de 45 % et de 47 % sur le taux d'emploi, 5 provinces, 1990-2015	43
TABLEAU A2	Impact moyen combiné sur 2 ans de la hausse du salaire minimum relatif sur l'emploi, 5 provinces, 1990-2015	44
TABLEAU A3	Impact moyen du salaire minimum relatif sur le taux d'emploi pour chaque niveau de salaire minimum relatif, 5 provinces, 1990-2015	45

Liste des sigles

CEPR	Center for Economic and Policy Research
DES	Diplôme d'études secondaires
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
IEDM	Institut économique de Montréal
IPC	Indice des prix à la consommation
IRIS	Institut de recherche et d'informations socioéconomiques
IRLE	Institute for Research on Labour and Employment
MPC	Mesure du panier de consommation
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
TPE	Très petites entreprises

Introduction

Depuis plusieurs mois, il s'est dit beaucoup de choses sur les impacts possibles d'une hausse du salaire minimum, notamment en raison de la campagne pour une hausse à 15 \$ l'heure. Devant une grande quantité d'informations et la multiplication des arguments pour et contre, il peut être difficile de se faire une opinion éclairée sur la question. L'objet de la présente étude est de passer en revue certains des arguments concernant les effets économiques d'une telle hausse et d'en évaluer la validité dans le contexte québécois. La question du salaire minimum est loin de faire consensus parmi les économistes, et une vaste littérature sur ses différents aspects a été produite dans les dernières décennies. Nous ne visons donc pas l'exhaustivité, nous concentrant plutôt sur certains aspects précis qui semblent revenir assez souvent dans le débat québécois : quels impacts aurait une telle hausse sur les PME, les prix et l'emploi. Nous analysons tour à tour chacun de ces éléments dans les pages qui suivent. Mais avant, nous effectuerons un rapide tour d'horizon des positions présentes dans le débat public entourant le salaire minimum ainsi qu'une mise en contexte de ce que représenterait une hausse de ce salaire à 15 \$ l'heure.

CHAPITRE 1

Salaire minimum : le point sur les différentes positions

Les tenant·e·s d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure soutiennent qu'il s'agit d'un bon moyen d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et travailleuses, parce qu'une telle hausse augmentera leur pouvoir d'achat¹. Pourquoi 15 \$? Après tout, c'est une revendication qui est partie des États-Unis où la situation est différente de celle du Québec. Cela dit, ce niveau de salaire correspond également au contexte québécois. Par exemple, l'IRIS a estimé à 15,10 \$ en moyenne un salaire horaire viable pour le Québec². Hausser le salaire minimum à ce niveau permettrait de combattre le phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres (soit les personnes qui occupent un emploi, mais qui ne gagnent pas suffisamment pour se hisser au-dessus du seuil de pauvreté), tout en favorisant une meilleure distribution des gains de productivité. Celles et ceux qui gagnent actuellement moins de 15 \$ l'heure au Québec sont 26 % des salarié·e·s; 59 % ont plus de 25 ans et la majorité sont des femmes³. Quelques analystes notent également que même si beaucoup de ces personnes sont des jeunes, il est loin d'être évident qu'elles obtiendront des emplois mieux rémunérés par la suite⁴. Plusieurs économistes perçoivent avant tout une hausse importante du salaire minimum, ici ou ailleurs, comme une question de justice économique⁵, une manière pour les travailleurs et travailleuses du bas de l'échelle, qui ont habituellement peu de pouvoir de négociation face à leur employeur, d'obtenir une rémunération en phase avec ce qu'il en coûte de vivre au Québec⁶.

Les partisan·e·s d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ argumentent également que cela aurait un effet positif sur la croissance économique⁷. Il y aurait un effet de redistribution de revenu vers les salarié·e·s les plus pauvres et, comme ces personnes dépensent pratiquement tout leur revenu en biens et services offerts dans leur localité, cela reviendrait à soutenir la consommation des ménages et la croissance locale. Autre avantage : si ces salarié·e·s obtenaient de meilleurs revenus d'emploi, elles et ils seraient plus à même de contribuer au trésor public, plutôt que de nécessiter des transferts

gouvernementaux⁸. En fait, on peut même argumenter qu'à son niveau actuel, le salaire minimum constitue un désincitatif au travail, c'est-à-dire que plusieurs personnes préfèrent ne pas travailler plutôt que de le faire à un salaire aussi faible⁹. Finalement, on souligne aussi qu'une hausse étalée dans le temps laisserait la marge nécessaire aux entreprises pour s'adapter¹⁰.

Certain·e·s rétorquent toutefois que bien des entreprises auraient de la difficulté à s'adapter à un tel changement, surtout celles pour qui cela représente une augmentation importante des coûts de production, notamment les PME, et que cela en amènerait quelques-unes à fermer leurs portes^{11,12}. À cela s'ajoute un effet domino qu'une hausse du salaire minimum pourrait avoir sur les autres salaires, créant une pression supplémentaire sur ces entreprises¹³. Il pourrait également y avoir une perte de compétitivité des entreprises québécoises en regard de celles des autres provinces ou pays, ce qui nuirait à l'économie québécoise¹⁴. Certain·e·s entrevoient même que les entreprises pourraient vouloir s'adapter en robotisant leur service à la clientèle¹⁵. Ces facteurs pourraient, dit-on, entraîner des pertes d'emploi et une augmentation du chômage¹⁶, nuisant ainsi à certain·e·s des travailleurs et travailleuses à qui est destinée cette mesure. En d'autres termes, les gens mêmes que l'on essaie d'aider se retrouveraient perdants. D'aucun·e·s disent craindre que ces effets négatifs soient proportionnels à l'importance de la hausse, un passage à 15 \$ risquant d'avoir relativement plus d'impact que la modeste évolution annuelle actuelle¹⁷.

Plusieurs soulignent par ailleurs qu'une hausse du salaire minimum pourrait également ne pas être aussi bénéfique qu'on le croit, même pour les gens qui conserveront leur emploi. Ainsi, certain·e·s pourraient voir leurs avantages sociaux diminuer, par exemple, ou subir une réduction de leurs heures de travail¹⁸. On dit craindre également qu'une augmentation du salaire minimum provoque une hausse importante des prix¹⁹, qui pourrait en retour éroder de beaucoup les hausses de

salaires. Plus généralement, certain·e·s prétendent simplement qu'une hausse du salaire minimum manquerait sa cible : elle n'aiderait pas les bénéficiaires de l'aide sociale et toucherait surtout des étudiant·e·s qui reçoivent déjà des prêts et bourses. On fait également valoir que les politiques sociales et redistributives ont un plus grand impact que le salaire minimum sur les travailleurs et travailleuses pauvres, ce qui limiterait la pertinence d'un plancher salarial comme outil de lutte à la pauvreté²⁰. Une hausse importante du salaire minimum pourrait même, dit-on, inciter au décrochage scolaire²¹.

Comment départager ces diverses considérations ? On peut d'ores et déjà éliminer l'argument qu'une hausse du salaire minimum rate sa cible. Bien entendu, une augmentation du salaire minimum ne règle pas tout, mais comme nous l'avons vu plus haut, il n'est pas simplement question de travailleurs et travailleuses en début de carrière et qui touchent ce salaire de manière transitoire. Qui plus est, comme l'ont montré Nicole Fortin et Thomas Lemieux avec des données des années 1990, une vaste majorité des employé·e·s au salaire minimum (plus du deux tiers) vivent dans des ménages dont le revenu est inférieur à la médiane ; c'est dire qu'une hausse du salaire minimum améliorera directement le revenu de ménages relativement pauvres. Le constat reste le même pour les jeunes salarié·e·s hébergés par leurs parents, dont 60 % proviennent de familles ayant un revenu inférieur à la médiane²².

Dans la même veine, il est possible que certains travailleurs et certaines travailleuses voient leurs avantages sociaux diminuer, mais, au pire, l'employeur ne ferait que compenser exactement les effets d'une hausse du salaire minimum. Dans ce cas, il y aurait statu quo et rien d'autre ne changerait sinon le type de rémunération des travailleurs ; il n'y aurait donc pas d'effet négatif sur l'emploi ou l'inflation, par exemple. Il est beaucoup plus probable qu'une hausse du salaire minimum représentera un gain salarial net pour celles et ceux qui conserveront leur emploi. On peut tenir le même raisonnement pour ce qui est des heures travaillées. Il est possible qu'une hausse du salaire minimum entraîne une diminution des heures travaillées. Néanmoins, celles-ci ne diminueront sans doute pas au point d'annuler l'ensemble de la hausse de salaire. Si une telle hausse survient, selon toute probabilité, la personne salariée un revenu plus important au total, pour lequel elle aura eu besoin de travailler moins d'heures.

Une fois effectué ce tour d'horizon des arguments présents dans le débat public, trois axes demandent une étude plus poussée, soit les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi, sur les prix et sur les PME. Dans cette étude, nous nous penchons plus particulièrement

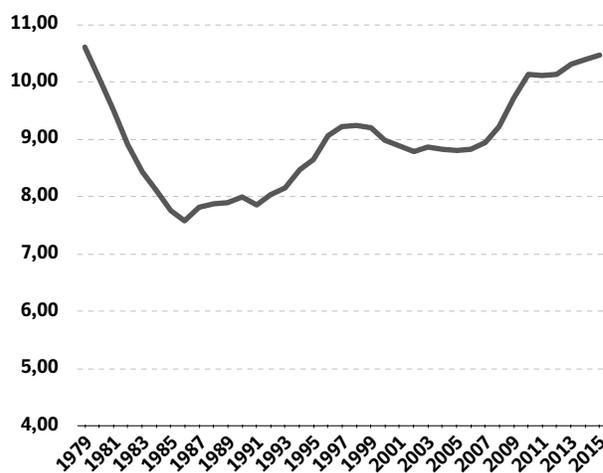
sur ces deux premiers volets, faute de données suffisantes pour analyser à fond le troisième. Avant de plonger dans ces analyses, voyons un peu mieux ce que représenterait une hausse du salaire minimum à 15 \$ au Québec.

CE QUE REPRÉSENTERAIT UNE HAUSSE À 15 \$

Le salaire minimum actuel au Québec est de 10,75 \$. Un passage à 15 \$ constituerait donc une hausse de 39,5 %, ce qui est certes une augmentation importante. Il faut cependant situer ce chiffre dans son contexte. En moyenne annualisée, le salaire minimum en 2015 était de 10,48 \$^a, alors qu'il était de 10,61 \$ en 1979 (dollars de 2015). C'est dire que sur une période de 36 ans, il y a eu stagnation du salaire minimum. Qu'en est-il de son augmentation plus récente ? Comme l'indique le graphique 1, ce salaire plancher a augmenté depuis 1985, mais cette hausse ne vient en fait que compenser la période de déclin important qui a marqué le début des années 1980. Par conséquent, une hausse de 39,5 %, tout importante qu'elle puisse être, ne serait au fond qu'un ajustement venant compenser la stagnation salariale des dernières décennies.

Graphique 1

Salaire minimum au Québec (\$ constants de 2015), 1979-2015



SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableau 326-0021 ; Ressources humaines et développement des compétences Canada ; calculs des auteurs.

a Le salaire minimum était de 10,35 \$ de janvier à avril, puis de 10,55 \$ de mai à décembre.

On peut voir que la valeur en dollars de 2015 du salaire minimum a beaucoup baissé dans la première moitié des années 1980 jusqu'à atteindre 7,57 \$, pour demeurer ensuite au niveau approximatif de 8 \$ pendant près d'une décennie. Il y a eu une certaine hausse dans les années 1990, mais après avoir atteint 9,24 \$ en 1997, le salaire minimum a connu une nouvelle stagnation durant une décennie. Finalement, le salaire minimum réel a recommencé à augmenter depuis 2007 et a atteint 10,48 \$ en 2015. Si le salaire minimum de 2015 avait été porté à 15 \$ au lieu de 10,48 \$, cela aurait donné une augmentation de 41,37 % par rapport au niveau de 1979, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,97 %. En comparaison, la valeur du PIB réel par heure travaillée au Québec a, quant à elle, augmenté de 36,2 % entre 1979 et 2014, soit une moyenne annuelle de 0,9 %²³. Le PIB et le salaire minimum ne sont pas directement associés, bien sûr, mais cette comparaison suggère tout de même que la capacité générale de rémunérer les travailleurs et travailleuses a beaucoup augmenté au cours des récentes décennies et qu'il existe une bonne marge pour faire progresser les salaires les moins élevés dans une proportion similaire.

Comment le salaire minimum au Québec se compare-t-il à celui des autres provinces ? En 1979, le Québec arrivait au deuxième rang, dépassé seulement par la Saskatchewan qui offrait un salaire minimum de 10,78 \$ en dollars de 2015 (tableau 1). Les autres provinces arrivaient loin derrière, la troisième étant l'Alberta avec un salaire minimum annuel moyen de 10,03 \$ et Terre-Neuve-et-Labrador fermant la marche à 8,22 \$. Il s'est produit une convergence depuis cette époque, le salaire minimum augmentant de manière importante dans plusieurs autres provinces. En 2015, l'Ontario domine le peloton avec 11,06 \$, le Québec a glissé au quatrième rang à 10,48 \$ et le Nouveau-Brunswick ferme la marche à 10,30 \$. Bref, notre niveau de salaire minimum actuel se compare assez bien à ceux des autres provinces, même s'il est légèrement inférieur à la moyenne canadienne^a. Enfin, si on compare le salaire minimum au salaire moyen dans chaque province pour l'année 2015, le Québec est de nouveau en milieu de peloton, arrivant en sixième place avec un salaire minimum correspondant à 46,7 % de son salaire moyen.

Qui serait affecté par une hausse du salaire minimum ? Jean-François Boivin a étudié la hausse de 50 cents apportée au salaire minimum des Québécois·es en 2010 et conclu que cette hausse avait eu un impact sur 20 % des

^a La moyenne canadienne est calculée sur la base des indices de prix provinciaux et pondérée par la population de chaque province.

Tableau 1

Niveaux de salaire minimum et moyen des 10 provinces canadiennes (\$ constants de 2015)

	Salaire minimum de 1979	Salaire minimum de 2015	Salaire minimum en % du salaire moyen* (2015)
Ontario	9,80	11,06	48,80
Manitoba	9,51	10,78	49,39
Nouvelle-Écosse	8,67	10,55	50,03
Québec	10,61	10,48	46,72
Alberta	10,03	10,45	40,19
Île-du-Prince-Édouard	8,45	10,43	52,23
Saskatchewan	10,78	10,28	42,04
Colombie-Britannique	8,69	10,32	44,61
Terre-Neuve-et-Labrador	8,22	10,31	43,14
Nouveau-Brunswick	8,54	10,30	50,22
Moyenne canadienne	9,82	10,68	46,56

* Le salaire moyen utilisé exclut le temps supplémentaire et concerne l'ensemble des industries (Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 281-0029 et 326-0021; Ressources humaines et développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

salarié·e·s et sur les salaires jusqu'à 26 % supérieurs au salaire minimum²⁴. Ces effets ont été particulièrement marqués pour les jeunes, pour les travailleurs et travailleuses dans la restauration et le commerce de détail, ainsi que pour les employé·e·s à temps partiel. Évidemment, ces effets d'entraînement s'atténuent à mesure que l'on s'éloigne du salaire minimum, ce qui fait qu'un relèvement du plancher salarial a pour effet de réduire la dispersion des salaires et donc les inégalités. Par ailleurs, 60 % des salarié·e·s affectés par la hausse de 2010 étaient des femmes, ce qui correspond à 25 % des femmes salariées et suggère qu'une telle politique peut contribuer à réduire les inégalités de genre. Ces résultats confirment ceux de Fortin et Lemieux qui, dans une étude publiée une dizaine d'années plus tôt, montraient que le salaire minimum

contribue significativement à réduire les inégalités salariales, notamment entre les hommes et les femmes²⁵. Finalement, lorsqu'on analyse les données pour l'ensemble du Canada, il semble qu'un salaire minimum plus élevé soit corrélé avec une moins grande différence entre productivité et rémunération²⁶.

CHAPITRE 2

Impacts sur les PME

L'un des arguments avancés contre une hausse importante du salaire minimum est que les PME auraient peine à s'adapter à un tel changement. On laisse entendre que, comme les PME opèrent souvent avec une faible marge bénéficiaire, elles ne pourraient vraisemblablement pas augmenter leurs prix de vente pour transférer aux consommateurs et consommatrices une augmentation du salaire minimum²⁷. Nous reviendrons sur cet enjeu des prix dans une prochaine section. Mais une partie de cette préoccupation se dissipe si l'on tient compte du fait que le salaire moyen dans nos PME est de 19 \$ de l'heure, soit bien au-dessus du salaire minimum actuel et même de la hausse proposée²⁸. De plus, si on se fie à l'étude de Boivin mentionnée dans la section précédente et si on considère uniquement le secteur privé, ce sont les salaires qui sont de 0 % à 15 % au-dessus du salaire minimum qui seraient affectés par une hausse, soit des salaires inférieurs à 17,25 \$, ce qui est bien en deçà de la moyenne observée de 19 \$. Par conséquent, on peut en déduire qu'une forte proportion des salaires versés dans les PME ne sera pas touchée par un salaire minimum porté à 15 \$.

Il est par ailleurs important de noter qu'une hausse des salaires pourrait avoir un effet positif sur le rendement des salarié·e·s. Plusieurs études montrent qu'un salaire minimum plus élevé tend à diminuer le taux de roulement des employé·e·s et à augmenter leur productivité. Par exemple, une recherche effectuée en 2005 sur les travailleurs et travailleuses de la restauration à San Francisco, à la suite d'une hausse effective de 28 % du salaire minimum, indique que leur durée d'emploi avait augmenté de 3,5 mois en moyenne et qu'on leur offrait plus souvent des emplois à temps plein²⁹. De la même manière, une étude sur les travailleurs et travailleuses de l'aéroport de San Francisco a montré qu'après une augmentation substantielle de leur salaire, une part importante d'entre eux et elles ont augmenté leur performance au travail, avaient meilleur moral et avaient moins de problèmes de discipline. Par ailleurs, chez les employé·e·s affectés aux contrôles de sécurité, qui ont vu leur salaire horaire augmenter de 6,45 \$ à 10,00 \$, le

taux de roulement annuel a baissé de 95 % à 19 %³⁰. Comme l'indiquent ces exemples d'avantages pour les employeurs, ceux-ci ne supportent pas que des coûts accrus avec une hausse du salaire minimum, et il est fort possible que, dans plusieurs cas, de tels bénéfices dépassent les hausses de coûts. On ne saurait donc exclure que pour des PME, voire des TPE (très petites entreprises), la diminution du roulement des employé·e·s, la réduction des frais de formation et d'embauche et les gains d'efficacité causés par une hausse du salaire minimum compensent parfois la totalité des nouvelles charges salariales³¹.

Il est néanmoins possible que ce ne soit pas le cas pour toutes les PME et que certaines d'entre elles soient affectées négativement par une hausse importante du salaire minimum. Comment convient-il de composer avec cet effet? Premièrement, il faut évaluer la question d'un point de vue global. Si les conditions d'exploitation d'une entreprise impliquent de payer un bas taux de salaire, qui doit ensuite être subventionné collectivement via des transferts sociaux, on peut se questionner sur l'intérêt qu'elle soit en opération^a. En fait, si une entreprise est subventionnée par la collectivité – et elle pourrait aussi l'être directement ou via un cadre fiscal avantageux –, il est normal que la collectivité puisse faire une analyse d'ensemble des coûts et des bénéfices de la présence de ces entreprises. Il convient donc de se fixer d'abord des objectifs sociaux et de mettre en place des politiques en fonction de ces objectifs. Il est tout à fait possible qu'une aide à certaines PME fasse partie des politiques mises de l'avant, non pour le seul bénéfice de ces PME, mais bien en fonction des objectifs visés. Par exemple, si on juge que la présence de PME au sein d'une agglomération

^a Les coûts peuvent être importants. Un rapport a par exemple estimé que Walmart avait coûté au gouvernement des États-Unis approximativement 6.2 G\$ en transferts aux travailleurset travailleuses en 2013 («How Taxpayers Subsidize America's Biggest Employer and Richest Family», *Americans for Tax Fairness*, avril 2014).

urbaine permet une certaine densification du tissu urbain, on peut faire le choix de favoriser cette présence. L'inverse est aussi vrai et il ne faut pas se retenir de réglementer ou de contraindre des PME en raison de leur petite taille. En d'autres termes, il s'agit de surseoir aux salaires de misère comme conditions de survie et de profiter de cette occasion pour aligner le développement industriel avec d'autres objectifs sociaux, par exemple l'élimination du phénomène des travailleurs et travailleuses pauvres.

Par conséquent, plutôt que de maintenir un salaire minimum bas, que d'aucun·e·s suggèrent de compenser via une augmentation des subventions de l'État aux travailleurs et travailleuses pauvres³², on pourrait hausser le plancher salarial et mettre en place différentes mesures d'appui aux PME, mais toujours en fonction d'objectifs sociaux choisis. Le but serait de privilégier la satisfaction des besoins des différentes communautés et la création d'un espace économique dynamique qui puisse s'adapter rapidement aux changements, tant sociaux ou environnementaux que technologiques.

Deuxièmement, il faut évaluer la question d'un point de vue dynamique plutôt que statique. L'on ne doit pas tenter de préserver à tout prix les PME existantes, mais plutôt viser l'entretien de secteurs dynamiques, flexibles et innovateurs. Une hausse du salaire minimum peut certes engendrer certaines fermetures d'entreprises, mais elle permet aussi l'ouverture d'autres firmes. De plus, une hausse du salaire minimum amène souvent une transformation des processus de travail qui peuvent en augmenter la productivité. Une étude récente d'Aaronson *et al.* illustre bien cette dynamique³³.

Dans cette recherche, les auteurs montrent qu'une hausse du salaire minimum augmente à la fois le taux de fermetures et d'ouvertures (taux d'entrées et de sorties) d'entreprises dans le secteur des restaurants à service limité, c'est-à-dire ceux qui n'offrent qu'un service au comptoir. Ce sont les principaux employeurs de gens au salaire minimum aux États-Unis. Au final, l'effet net sur l'évolution du nombre total d'entreprises est soit faible, soit nul, en ce sens que pratiquement toutes les fermetures d'entreprises sont compensées par des ouvertures. Une des explications avancées par les auteurs est qu'à court terme, les entreprises ont de la difficulté à changer la proportion dans laquelle elles utilisent des employé·e·s et de l'équipement mécanisé (leur ratio employé·e·s/capital) quand leurs coûts salariaux augmentent. Il n'y a d'ailleurs pas de gros changements de ce côté dans les restaurants qui restent ouverts. Cela fait en sorte que, pour ajuster leur ratio employé·e·s/capital, les entreprises doivent, selon toute vraisemblance, fermer boutique pour ensuite

rouvrir sous une autre forme qui permet d'ajuster ce ratio en fonction du nouveau salaire minimum. Ces nouvelles formes d'entreprises sont donc en fin de compte plus intensives en capital que les anciennes, ce qui a un impact sur la nature et la productivité du travail des employé·e·s payés au salaire minimum. Le processus se fait graduellement, sur le long terme. Les auteurs observent que l'impact à court terme sur l'emploi demeure faible, ce qui laisse le temps aux entreprises concernées de s'adapter.

Dans une autre étude publiée en 2015 par Aaronson et Phelan, qui traite de la substitution entre travail et capital (autrement dit, du remplacement de la main-d'œuvre par de la machinerie), les auteurs concluent qu'après les différentes hausses du salaire minimum adoptées aux États-Unis, «l'emploi a décliné dans les postes qui sont routiniers sur le plan cognitif, mais cette baisse a été pratiquement compensée par la croissance de l'emploi dans les postes non routiniers sur le plan cognitif³⁴». Par conséquent, il n'y a pas là d'effet global négatif sur la quantité d'emplois, mais bien une transformation positive du type de tâches effectuées par les employé·e·s, accompagnée d'une hausse de la productivité. De plus, les auteurs mentionnent qu'ils n'ont trouvé aucune indication que les emplois routiniers s'étaient simplement déplacés dans des endroits où le salaire minimum n'avait pas augmenté.

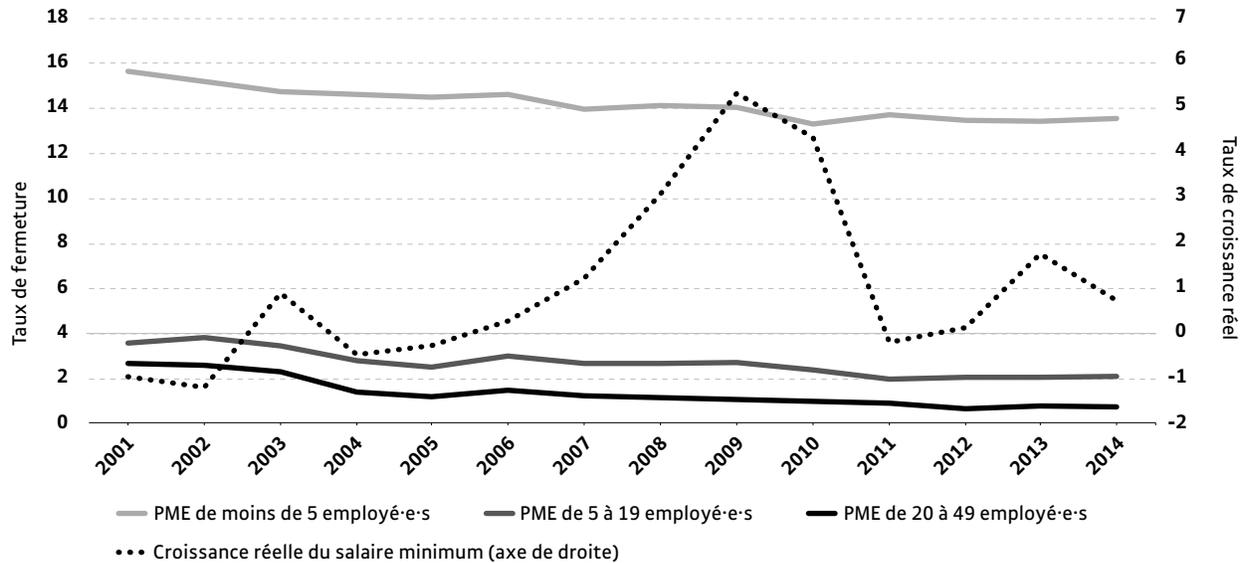
En résumé, ces deux études montrent que le marché de l'emploi et les entreprises s'adaptent de différentes façons aux variations du salaire minimum.

Au final, la question pertinente à se poser reste la suivante : est-ce qu'il est intéressant, d'un point de vue économique et social, de subventionner indirectement, en maintenant à un niveau très faible le plancher salarial, une entreprise dont les conditions d'exploitation actuelle l'empêchent de payer davantage ses employé·e·s? En d'autres termes, si on permet à une entreprise de payer de très bas salaires, que l'État doit compenser en bonifiant le revenu des salarié·e·s pour assurer leurs besoins de base, c'est comme si la collectivité assumait une partie des coûts du travail à la place de l'entreprise. Rappelons-nous que plusieurs employé·e·s au salaire minimum sont des gens qui ont recours fréquemment aux banques alimentaires et autres services publics, ce qui engendre un coût pour l'ensemble de la société. Est-il équitable que ces entreprises se délestent facilement de ces coûts grâce à un salaire minimum trop faible^a? De plus, si une hausse

^a En effet, selon un rapport du groupe Les Banques alimentaires du Québec publié en 2015, plus de 10 % de la clientèle des banques alimentaires québécoises sont des gens possédant un emploi. La récente hausse du prix des aliments semble d'ailleurs empirer le phéno-

Graphique 2

Taux de fermeture des PME au Québec, selon leur taille, et taux de croissance du salaire minimum (%), 2001-2014



SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 527-0008 et 326-0021; Ressources humaines et développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

décente du salaire versé compromet irrémédiablement les recettes de certaines entreprises, cela nous indique alors que ces modèles entrepreneuriaux sont désuets et qu'il serait bénéfique, socialement et économiquement parlant, de les remplacer par d'autres approches mieux adaptées à l'évolution des besoins et des intérêts du reste de la société^a. Autrement dit, la hausse du salaire minimum permet de renouveler plus rapidement le « parc entrepreneurial » afin de développer des modèles de gestion innovants et flexibles

mène. Voir à ce sujet : RHISSA et al., « Bilan-Faim, Québec 2015 », Les Banques alimentaires du Québec, *Bilan-Faim, Québec 2015*, 2015; Isabelle Porter, « Les banques alimentaires encaissent le choc », *Le Devoir*, 30 janvier 2016; Katia Gagnon, « Forte hausse du nombre de travailleurs pauvres à Montréal », *La Presse*, 15 octobre 2016.

a Il faut cependant tenir compte des entreprises qui vendent des biens et services dits « inférieurs », soit des biens et services dont la demande diminue en fonction du revenu (notamment en santé et services sociaux). Il faudrait alors déterminer lesquelles de ces entreprises sont essentielles et leur fournir l'aide publique adéquate au maintien de leur mission. Cet aspect est important surtout pour les organismes subventionnés qui, faute de financement public adéquat, auraient une plus grande difficulté à hausser leur propre rémunération, malgré qu'ils soient généralement en accord avec ladite mesure. Cela ne doit toutefois pas servir d'argument, selon nous, contre la hausse du salaire minimum, mais bien d'argument pour un meilleur financement public des organismes subventionnés.

qui répondent plus rapidement aux changements politiques et sociaux, ce qui correspond, en fait, aux conclusions de l'étude d'Aaronson *et al.*

Voyons maintenant, au plan empirique, les effets des hausses passées du salaire minimum sur les taux de fermeture de petites entreprises au Québec. Pour évaluer l'impact de la hausse du salaire minimum sur la présence des PME au Québec, nous avons consulté les données de Statistique Canada sur les entreprises avec salarié-e-s dans le secteur privé, selon la dynamique de l'emploi et la taille de chaque entreprise. Le graphique 2 montre l'évolution du taux de fermeture des PME québécoises selon leur taille de 2001 à 2014. Le taux de fermeture indique le rapport entre le nombre d'entreprises sortantes pour l'année courante et le nombre d'entreprises totales actives de la même taille pour la même année. Nous avons également inclus le taux de croissance réel du salaire minimum (ajusté à l'inflation) pour faciliter cette comparaison.

On remarque que les taux de fermeture pour les trois catégories de PME étudiées suivent une tendance générale à la baisse depuis le début du millénaire. Même la dépression de 2008, la plus grande crise économique en Occident depuis celle de 1929, ne semble pas avoir eu d'impact sur nos très petites entreprises, leur taux de fermeture restant stable à 14 % lors des années 2007 à 2009. Pourtant, le salaire minimum a

crû de manière importante pendant cette période, avec une hausse de 5,3 % en termes réels en 2009. En fait, entre 2008 et 2010, le Québec a haussé son salaire minimum réel d'un peu plus de 13 % sur 3 ans. Malgré cette hausse rapide et la situation de crise, le taux de fermeture des très petites entreprises québécoises (moins de 5 employé·e·s) a tout de même diminué à 13,3 % en 2010 avant de se stabiliser autour de 13,5 % entre 2011 et 2014. Si d'autres facteurs ont sûrement contribué à faire diminuer ce taux de fermeture, il n'en reste pas moins que la hausse importante du salaire minimum adoptée entre 2008 et 2010 n'a pas produit d'effet significatif visible sur le nombre de fermetures de PME au Québec. On constate la même absence de changements dans la tendance à la baisse des deux autres séries étudiées, soit les taux de fermeture des entreprises embauchant de 5 à 19 employé·e·s et de celles embauchant de 20 à 49 employé·e·s.

Il aurait été pratique et intéressant de procéder à une analyse de sensibilité plus poussée entre l'évolution du salaire minimum et le taux de fermeture des PME québécoises, mais la courte période couverte par les données sur les fermetures d'entreprises ne nous fournit pas de résultats statistiques robustes. Tout ce que les données peuvent nous apprendre en ce moment, c'est que même des hausses du salaire minimum qui sont de deux à trois fois plus importantes que le taux d'inflation annuelle n'engendrent pas forcément plus de fermetures d'entreprises, mais seraient plutôt associées à une baisse du taux de fermeture des très petites entreprises.

Nous expliquons principalement ce phénomène de deux façons. Premièrement, comme il a été mentionné plus haut, un plus grand pouvoir d'achat pour les faibles salarié·e·s permet une plus grande consommation dans les commerces locaux et ainsi une plus grande activité économique, limitant ainsi les faillites causées par un contexte économique morose depuis la crise de 2008. La hausse du salaire minimum entre 2008 et 2010 agirait donc à titre de mesure de relance dans ce contexte. Il faut peut-être y voir une des raisons de l'annonce récente par l'Alberta d'une hausse de son salaire minimum à 15 \$ l'heure d'ici 2018, le tout malgré son économie vacillante³⁵. Deuxièmement, il se peut aussi que la hausse du salaire minimum augmente les anticipations négatives des futurs entrepreneur·e·s, les incitant à mieux planifier leurs projets de démarrage. Ce faisant, les nouvelles entreprises créées en périodes de forte augmentation du salaire minimum (et, pour notre cas, dans le contexte de la crise économique de 2008) adopteraient des modèles de gestion plus solides, inhibant ainsi une fermeture

précoce. Nous pouvons confirmer cette intuition en analysant l'évolution du taux d'ouverture des entreprises québécoises de moins de 5 employé·e·s, taux qui amorce une tendance à la baisse dès que le salaire minimum augmente de façon marquée^a. En résumé, nous avançons que la hausse du salaire minimum, en plus d'augmenter les recettes des PME, permettrait de mieux sélectionner *a priori* les entreprises naissantes pour ne conserver que les plus efficaces sur le long terme, ce qui peut difficilement être vu comme une mauvaise chose d'un point de vue économique et social, considérant les aspects négatifs entourant les faillites d'entreprises.

^a Le graphique du taux d'ouverture des entreprises de moins de 5 employé·e·s est présenté à l'annexe 1.

CHAPITRE 3

Impacts sur les prix

Une des craintes souvent exprimées lorsqu'il est question d'une hausse du salaire minimum est son impact sur l'inflation, en ce qu'elle entraînerait une hausse de prix qui viendrait réduire le pouvoir d'achat. En d'autres termes, des gens appréhendent qu'une telle hausse de prix ne dépasse la hausse des revenus.

Avant toute chose, précisons qu'une hausse de prix suivant une augmentation du salaire minimum n'annulerait pas l'augmentation de salaire pour les travailleuses et travailleurs touchés par la mesure, puisque la masse salariale ne constitue qu'une partie des coûts des employeurs et que toutes les entreprises ne seraient pas concernées. Par exemple, si 40 % des coûts d'une entreprise tiennent à sa masse salariale (ce qui serait beaucoup^a), une augmentation de 40 % du salaire entièrement reflétée aux consommateurs et consommatrices représenterait une hausse de 16 % de ses prix, ce qui laisserait au moins un bonus de 24 % à l'employé s'il n'était client qu'à cet endroit. On peut cependant supposer qu'elle est également cliente ailleurs, où les hausses de prix auront été moins importantes, voire inexistantes, ce qui fait que son gain net sera bien supérieur à 24 %. Par contre, si les hausses de prix sont importantes, il pourrait y avoir un impact sur les consommateurs et consommatrices dont le salaire n'aura pas augmenté^b.

a On a par exemple estimé qu'en 2011 au Canada, les coûts de main-d'œuvre avoisinaient les 30-35 % des coûts totaux dans le secteur de la restauration, qui est un des secteurs, sinon celui, où le pourcentage des coûts de la main d'œuvre est le plus important (François Pageau, « Des chiffres qui parlent », *HRIMag*, 1^{er} mars 2014, <http://www.hrimag.com/Des-chiffres-qui-parlent,8536>). Par comparaison, on parle plutôt de 11-12 % dans le commerce de détail la même année au Canada (Statistique Canada, CANSIM, Tableau 080-0023).

b Évidemment, si une hausse survient sur plusieurs années, ses effets seront également amortis sur plusieurs années. Au lieu d'une hausse de prix immédiate importante, il pourrait y avoir de modestes hausses de prix chaque année, au fur et à mesure de la mise en place de la politique.

Dans le contexte canadien des dernières décennies, cette crainte est compréhensible. Comme nous l'avons vu pour le salaire minimum, le salaire moyen ajusté pour l'inflation est resté pratiquement stable depuis les années 1970³⁶. Le revenu de la plupart des gens peine à garder le rythme et, dans certains cas, on observe une diminution réelle de leur pouvoir d'achat. Le problème, par contre, ce n'est pas l'inflation comme telle, qui a été assez faible pendant la majeure partie de la période, mais bien le fait que les salaires eux-mêmes n'augmentent pas et que les travailleurs et travailleuses ne retirent qu'une faible part des gains de productivité et de la croissance³⁷. Comme nous l'avons montré plus haut, il est pratiquement impossible qu'une hausse de prix annule la totalité ou même la majorité des gains des travailleurs et travailleuses au salaire minimum, nonobstant la part de la hausse de salaire traduite dans une hausse de prix. Par conséquent, on aurait là une politique qui permettrait à la progression des salaires, pour une frange de travailleurs et travailleuses pauvres, de dépasser celle du coût de la vie. Néanmoins, ce n'est pas le salaire de tout le monde qui augmenterait de la même manière. À court terme, donc, l'effet possible d'une telle politique sur l'inflation peut demeurer préoccupant pour plusieurs.

La littérature économique récente a relativement peu couvert l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'inflation. Cela s'explique par le fait que les modèles économiques traditionnels supposent que la hausse du coût des intrants dans une entreprise est directement reflétée aux consommateurs et consommatrices par une augmentation des prix des biens et services vendus. En ce sens, une hausse du salaire minimum se différencie peu d'une taxe ou d'un impôt supplémentaire sur le revenu ou la taille des entreprises. Toutefois, comme le mentionne Daniel Aaronson dans une étude publiée en 2001, les différences existant entre les marchés (compétitifs, oligopolistiques ou monopolistiques), entre les types d'entreprises (à faible ou haute teneur en main-d'œuvre) et entre les réponses des consommateurs et consommatrices face à une hausse des prix de certains biens (l'élasticité-prix de la demande) transforment le

problème du transfert des charges salariales aux consommateurs en un enjeu davantage empirique que théorique³⁸.

En utilisant des données étatsuniennes et canadiennes sur l'évolution du prix des aliments vendus dans les restaurants entre 1978 et 1995, l'auteur détermine qu'en moyenne, une hausse de 1 % du salaire minimum entraîne une hausse approximative moyenne de 0,074 % du prix des mets vendus au restaurant. Une hausse de 40 % du salaire minimum ferait donc augmenter, selon ces résultats, d'un peu moins de 3 % les prix de ces aliments, augmentation qui s'ajouterait aux autres éléments qui font varier le niveau des prix au restaurant. En supposant une inflation « de base » stable à 2 %, l'augmentation totale des prix au restaurant après une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure se situerait donc probablement autour de 5 %, ce qui laisserait une hausse du pouvoir d'achat réel de 35 % pour les seuls biens vendus au restaurant^a. Fait intéressant, lorsque l'auteur retire de son analyse les quelques premières années de son échantillon, les pourcentages de transfert du salaire minimum sur les prix ne sont même plus significatifs au plan statistique. Il en conclut qu'en période de forte inflation (soit la période autour de 1978-1983 dans l'échantillon utilisé), les restaurants ont davantage tendance à transposer les hausses du salaire minimum sur les prix des biens vendus, et cette augmentation n'est alors pas distinguable des autres facteurs inflationnistes.

Ces résultats sont corroborés, entre autres, par deux études plus récentes, dont une d'Aaronson, French et MacDonald publiée en 2008³⁹ et une autre d'Allegretto et Reich publiée en 2015 pour le compte de l'Institute for Research on Labor and Employment (IRLE)⁴⁰, centre de recherche affilié à l'Université de Californie à Berkeley. La première utilise exclusivement des données fédérales étatsuniennes afin d'estimer que, pour les restaurants à service limité (service au comptoir principalement), une hausse de 1 % du salaire minimum fait augmenter les prix dans ces restaurants de 0,155 % alors que cette hausse est de 0,0322 % pour les restaurants à service complet (qui emploient moins de gens au salaire minimum que ceux à

service limité). En regroupant ces deux types de restaurants, l'effet global est de 0,0713 %, un chiffre très proche du résultat calculé par Aaronson (2001).

La deuxième étude utilise une méthode plutôt intéressante et novatrice, soit de recenser les prix de menus affichés sur Internet par certains restaurants (le cas échéant) et de comparer leur évolution après une hausse importante du salaire minimum. L'échantillon utilisé comprend environ 75 prix de menu pour un ensemble de 884 restaurants à l'intérieur et à l'extérieur de la ville de San Jose en Californie, qui a augmenté son salaire minimum de 25 % en mars 2013 (de 8 \$ l'heure à 10 \$ l'heure), contrairement aux villes avoisinantes qui n'ont pas ou peu augmenté leur salaire minimum à cette époque. L'impact observé par les auteurs, pour tous types de restaurants, est de 0,058 % par point de pourcentage d'augmentation du salaire minimum, soit un chiffre légèrement moins élevé que dans les deux autres études présentées plus haut. Ce résultat signifie que, pour une hausse de 25 % du salaire minimum, la hausse moyenne des prix au restaurant observée à San Jose a été de 1,45 %, les différentes hausses s'échelonnant majoritairement entre 0,67 % et 2,23 %. Les résultats obtenus pour les restaurants à service limité et pour les restaurants à service complet sont respectivement de 0,083 et de 0,040, la différence entre les deux types de restaurants étant beaucoup moins grande que celle obtenue par Aaronson, French et MacDonald (2008).

Cette dernière étude permet d'analyser un enjeu important en évaluation des politiques publiques, soit celui de l'impact total pour différents niveaux de hausse (aussi appelé impact marginal). En effet, les impacts présentés ci-haut sont intrinsèquement linéaires; l'impact d'une hausse de 10 % du salaire minimum sur les prix est supposé 10 fois supérieur à l'impact d'une hausse de 1 % du salaire minimum sur ces mêmes prix. Toutefois, l'effet moyen associé à une hausse ponctuelle du salaire minimum de 25 % à San Jose est inférieur à ceux calculés par Aaronson, French et MacDonald (2008) et par Aaronson (2001) et ces derniers n'ont probablement pas (ou peu) observé de hausses du salaire minimum de 25 % dans leurs propres données (qui couvrent plusieurs villes aux États-Unis et dans plusieurs provinces canadiennes). Ces résultats nous incitent à croire que l'impact marginal d'une hausse du salaire minimum sur les prix est probablement décroissant, c'est-à-dire que l'impact des premiers points de pourcentage de hausse est supérieur à celui des suivants. Il est cependant difficile de comparer les résultats d'études portant sur des données fédérales agrégées avec les données d'une étude confinée à seulement quelques villes voisines. Néanmoins, ces résultats

a Il est important de noter que les prix de plusieurs biens et services ne sont que peu sensibles aux variations du salaire minimum, les prix du transport et des soins de santé en étant des exemples parmi d'autres. La sensibilité du prix de ces biens face au salaire minimum est d'ailleurs analysée un peu plus bas. Les restaurants servent souvent à déterminer la sensibilité maximale du niveau des prix face à une augmentation du salaire minimum, considérant leur fort recours au travail effectué au salaire minimum.

remettent en question l'idée selon laquelle l'impact marginal du salaire minimum sur les prix serait croissant, soit que l'impact relatif d'une hausse du salaire minimum croisse en fonction de la taille de l'augmentation du salaire minimum. En d'autres mots, il est souvent postulé qu'une hausse de 39,5 % aurait un effet beaucoup plus important qu'une augmentation plus faible ou identique, mais étalée sur plusieurs années. À l'inverse, il est plus logique de penser que, dans un marché où il existe une certaine concurrence et où la demande des consommateurs et consommatrices répond moindrement aux variations de prix, l'augmentation des prix ne serait pas nécessairement directement proportionnelle à une hausse du salaire minimum. Cela permettrait aux entreprises de ne pas voir leurs ventes diminuer trop rapidement, notamment auprès des gens qui ne bénéficient pas directement d'une hausse du salaire minimum.

LE CAS DU QUÉBEC

Afin d'évaluer l'impact d'une hausse du salaire minimum de 39,5 % sur l'inflation au Québec, nous utilisons la même méthode qu'Aaronson (2001), soit noter la variation de l'Indice des prix à la consommation (IPC) dans les différentes provinces canadiennes^a. Comme une telle hausse n'a jamais été observée au Québec depuis les 30 dernières années, nous supposons d'abord que son impact sera linéaire, c'est-à-dire que chaque 1 % de hausse du salaire minimum aura toujours le même impact sur l'inflation, quelle que soit la hausse totale; il s'agit d'une hypothèse conservatrice considérant le raisonnement que nous venons d'énoncer. Plusieurs tests visant à évaluer le caractère non linéaire de cette relation sont aussi effectués afin de confirmer le caractère conservateur de cette hypothèse.

Contrairement à Aaronson (2001), nous utilisons des données annuelles de 1985 à 2015, car c'est seulement à partir de 1985 que Statistique Canada fournit l'ensemble des catégories d'inflation nécessaires à notre analyse, pour plusieurs catégories de biens et services particuliers. Les catégories analysées sont les suivantes :

- Aliments achetés en magasin
- Aliments achetés au restaurant
- Logement
- Dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage

- Vêtements et chaussures
- Transports
- Soins de santé et soins personnels
- Loisirs, formation et lecture
- Boissons alcoolisées et produits du tabac

Les catégories qui nous intéressent particulièrement sont les aliments achetés en magasin, les aliments achetés au restaurant, les vêtements et chaussures et les dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage, ces biens étant vendus dans les secteurs qui embauchent le plus de Québécois·es salariés au tarif minimum (la restauration et le commerce de détail). Les autres variables insérées dans le modèle sont les suivantes :

- Variation du ratio du salaire minimum sur le salaire moyen
- Taux de croissance annuel nominal du salaire minimum
- Taux d'inflation pour le bœuf, le poulet, le fromage, les produits de boulangerie et les légumes frais (seulement appliqué aux aliments achetés au magasin et au restaurant)
- Taux d'inflation provincial global
- Variation du taux de chômage
- Variation du taux d'emploi

Les deux premières variables sont utilisées alternativement afin de déterminer lequel des deux indicateurs possède un meilleur pouvoir explicatif quant à l'inflation pour chacune des catégories de biens et services analysées. Les données d'inflation pour le bœuf, le poulet, le fromage, les produits de boulangerie et les légumes frais sont utilisées pour contrôler l'effet des chocs sur les prix de certains aliments couramment utilisés en Amérique du Nord, mais seulement pour les deux catégories alimentaires étudiées (aliments achetés en magasin et au restaurant). Les trois dernières variables sont là pour rendre compte d'autres variables qui peuvent affecter l'inflation, afin de bien isoler l'effet des hausses du salaire minimum, mais elles ne seront pas incluses automatiquement dans le modèle, car comme Aaronson (2001) le mentionne : « les tendances globales dans les prix peuvent être affectées par des augmentations du salaire minimum et ainsi conduire à une sous-estimation de [l'élasticité-prix du salaire minimum] ». Des résultats seront donc présentés avec et sans ces contrôles particuliers, ce qui nous permettra alors de déterminer une limite inférieure et une limite supérieure de l'impact estimé d'une variation du salaire minimum^b. Finalement,

^a Nous faisons une analyse de données de panel avec des effets fixes temporels (annuels) et spatiaux (provinciaux).

^b En effet, comme l'inclusion de ces deux contrôles peut effective-

nous utilisons les données correspondant à cinq provinces canadiennes, soit le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba et la Colombie-Britannique, le Québec possédant davantage de ressemblances avec ces quatre dernières qu'avec les autres provinces canadiennes. Des résultats moyens seront donc présentés pour les cinq provinces étudiées, ainsi que des résultats spécifiques pour le Québec dans un deuxième temps.

Les résultats obtenus lors de l'analyse de panel incluant les cinq provinces figurent dans le tableau 2 pour les diverses spécifications et catégories d'inflation présentées plus haut. Comme Aaronson (2001) a démontré que la majeure partie de l'impact des variations du salaire minimum sur l'inflation se concentrait dans les quelques mois entourant ces variations, l'analyse des effets annuels contemporains devrait nous permettre de capter la quasi-totalité de l'impact des variations du salaire minimum sur l'inflation.

Lorsqu'on utilise le taux de croissance nominal du salaire minimum comme indicateur de variation du salaire minimum et que l'on n'ajoute pas les contrôles supplémentaires d'inflation et d'emploi, on remarque que la valeur du coefficient obtenu pour les aliments achetés au restaurant est légèrement inférieure à celle trouvée dans la littérature, soit environ 0,038. Cet écart n'est cependant pas significatif sur le plan statistique (10 % de niveau de confiance), ce qui veut dire que d'un point de vue statistique, on ne peut pas dire que l'effet est différent de 0. Cela pourrait tenir au fait que nous utilisons des données annuelles plutôt que mensuelles. Toutefois, cette hypothèse semble peu réaliste dans l'optique où le résultat correspond, à quelques différences près, à ce qui est trouvé dans la littérature. Cela suggère que c'est plutôt l'écart-type obtenu qui est trop élevé. Il est improbable que l'écart-type diminue de façon importante avec l'utilisation de données mensuelles, ces données étant souvent plus volatiles que les données annuelles (notamment à cause des effets saisonniers et de ventes à rabais). En ce sens, le caractère non significatif de l'impact des variations du salaire minimum sur les prix en restaurant tient davantage à la variabilité

temporelle des prix, qui nous empêche, statistiquement parlant, de conclure que le salaire minimum joue un rôle significatif dans le niveau des prix en restaurant. De plus, comme nous l'avons mentionné plus haut, la première colonne du tableau 2 correspond à une limite supérieure, compte tenu du fait que ces résultats ne sont pas contrôlés quant à la tendance de l'inflation globale provinciale. Par contre, les résultats présentés dans la deuxième colonne permettent de tenir compte de l'inflation provinciale globale et des tendances dans le marché de l'emploi. On remarque alors que tous les coefficients sont inférieurs à ceux de la première colonne, ce qui renforce l'hypothèse que ces coefficients correspondent à une limite inférieure^a.

On remarque aussi deux choses intéressantes dans le tableau. D'une part, la seule catégorie d'inflation corrélée positivement aux variations du salaire minimum est celle du logement (sa limite inférieure étant positive et significative à 1 %). D'autre part, les résultats obtenus avec l'autre indicateur de variation du salaire minimum (salaire minimum/salaire moyen) sont soit autant soit moins significatifs que leur analogue présenté dans les deux premières colonnes (à l'exception des aliments achetés au restaurant lorsque l'inflation provinciale et le marché de l'emploi sont pris en ligne de compte). Ce deuxième résultat suggère qu'il n'y a pas de corrélation discernable entre ce ratio et le niveau de prix. Nous laissons donc tomber cet indicateur pour le reste de cette section, en nous concentrant sur les corrélations entre croissance nominale du salaire minimum et niveaux de prix. Quant à la catégorie du logement, ces données laissent entendre qu'en moyenne, une hausse de 1 % du salaire minimum serait associée à une augmentation des prix du logement variant entre 0,07 % et 0,09 % dans les cinq provinces concernées. Cette relation peut s'expliquer par le fait que le salaire minimum a probablement déjà été ajusté en fonction des prix du logement dans les provinces analysées, et non parce que la hausse du salaire minimum fait augmenter le coût du logement. Comme il est difficile, empiriquement parlant, de dissocier les deux effets (soit les deux liens causaux inverses), il faut garder en tête que les

ment mener à une sous-estimation de l'impact du salaire minimum, ne pas les inclure peut aussi facilement provoquer une surestimation de cet impact. La « véritable » influence du salaire minimum se trouvera donc quelque part entre les deux résultats obtenus pour chacun des modèles. Distinguer la composante tendancielle de la composante conjoncturelle (ou politique) dans des séries chronologiques n'est jamais et ne sera probablement jamais quelque chose d'évident à réaliser.

^a Lorsqu'il est question de limite inférieure, cela ne veut pas dire que l'influence réelle ne peut en aucun cas être inférieure à ce résultat, mais bien que, comme la spécification du modèle rend l'estimation du coefficient biaisée vers la négative, cela implique qu'il est fort probable que la véritable influence soit en fait supérieure à ce résultat.

Tableau 2

Impact moyen des variations du salaire minimum sur le niveau des prix de chaque catégorie de biens et services pour les 5 provinces analysées, 1985-2015

	Taux de croissance nominal du salaire minimum		Variation du ratio « salaire minimum/salaire moyen »	
	Sans inflation et taux de chômage/d'emploi	Avec inflation et taux de chômage/d'emploi	Sans inflation et taux de chômage/d'emploi	Avec inflation et taux de chômage/d'emploi
Aliments achetés en magasin	-0,02612 (0,02613; 0,8331)	-0,02846 (0,02647; 0,8378)	-0,01707 (0,02187; 0,8321)	-0,01268 (0,02287; 0,8362)
Aliments achetés au restaurant	0,03760 (0,02557; 0,7799)	0,03073 (0,02508; 0,7947)	0,03982 (0,02484; 0,7805)	0,04256* (0,02537; 0,797)
Logement	0,08994** (0,03497; 0,6702)	0,07156*** (0,02576; 0,8184)	0,04984 (0,03104; 0,6564)	0,05455** (0,02212; 0,8137)
Dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage	0,02869 (0,02515; 0,6156)	0,002656 (0,02462; 0,6765)	0,03278 (0,02643; 0,6173)	0,01751 (0,02456; 0,6781)
Vêtements et chaussures	0,01574 (0,04403; 0,737)	-0,01394 (0,04659; 0,7689)	-0,01101 (0,04149; 0,7369)	-0,02501 (0,04215; 0,7695)
Transports	-0,00375 (0,03301; 0,821)	-0,03081 (0,03046; 0,8892)	-0,03106 (0,03151; 0,8221)	-0,03444 (0,02879; 0,8896)
Soins de santé et soins personnels	0,009124 (0,02578; 0,8349)	-0,009355 (0,02416; 0,8521)	0,004516 (0,02469; 0,8348)	-0,005559 (0,02342; 0,852)
Loisirs, formation et lecture	-0,04688** (0,02325; 0,8146)	-0,05629*** (0,02112; 0,8355)	-0,05568** (0,02258; 0,817)	-0,05444** (0,02102; 0,8356)
Boissons alcoolisées et produits du tabac	0,04244 (0,07450; 0,7474)	-0,04846 (0,07085; 0,8292)	0,003418 (0,08026; 0,7471)	-0,03055 (0,06317; 0,829)

* p-value < 0,1

** p-value < 0,05

*** p-value < 0,01

– Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité-prix (premier chiffre dans la parenthèse).

– Le coefficient de détermination ajusté (R^2_a) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 326-0021, 281-0022, 281-0029 et 282-0002; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

résultats obtenus pour cette catégorie de biens sont fort probablement surévalués^a.

Afin de savoir s'il en est de même pour le Québec seulement, nous avons utilisé la moyenne pondérée (selon la population) des différents indicateurs pour les quatre autres provinces comme échantillon de contrôle pour le calcul de l'impact du salaire minimum sur l'inflation québécoise. Il s'agit en fait d'une variante de la méthode de différence en différence utilisée dans les travaux d'Allegretto et Reich (2015).

^a Ces problèmes « d'endogénéité » entre les variables surviennent souvent en analyse économétrique. Voir la section suivante sur l'emploi pour plus de détails à ce sujet.

Les résultats présentés dans le tableau 3 montrent clairement que les variations du salaire minimum et des prix au Québec ne sont jamais corrélées de manière positive et significative pour les catégories de prix analysées, à l'exception du prix des boissons alcoolisées et des produits du tabac. Au contraire, le niveau des prix pour la catégorie loisirs, formation et lecture semble diminuer significativement lorsque le salaire minimum augmente. En résumé, les résultats présentés dans cette section démontrent que les augmentations passées du salaire minimum au Québec et dans les quatre autres provinces analysées n'ont pas de corrélations significatives avec le niveau des prix en général.

Finalement, qu'en est-il pour une hausse du salaire minimum de 39,5 %? Pouvons-nous utiliser les résul-

Tableau 3

Impact des variations du salaire minimum sur le niveau des prix de chaque catégorie de biens et services, Québec, 1985-2015

	Sans inflation et taux de chômage/ d'emploi	Avec inflation et taux de chômage/ d'emploi
Aliments achetés en magasin	0,1478 (0,1141; 0,8698)	0,1110 (0,1022; 0,8708)
Aliments achetés au restaurant	0,07187 (0,07683; 0,8982)	0,04101 (0,07836; 0,902)
Logement	0,09518 (0,07793; 0,8543)	0,09580 (0,05945; 0,897)
Dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage	0,05573 (0,07412; 0,7448)	0,06416 (0,07177; 0,8137)
Vêtements et chaussures	-0,1068 (0,1299; 0,7249)	-0,2771** (0,1291; 0,8722)
Transports	-0,1222 (0,09289; 0,919)	-0,2029** (0,08891; 0,9528)
Soins de santé et soins personnels	0,009259 (0,07945; 0,903)	-0,02241 (0,06535; 0,9297)
Loisirs, formation et lecture	-0,2254* (0,1192; 0,8368)	-0,2653** (0,09723; 0,8878)
Boissons alcoolisées et produits du tabac	0,5489 (0,3757; 0,8625)	0,5056** (0,2186; 0,9191)

* p-value < 0,1

** p-value < 0,05

– Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité-prix (premier chiffre dans la parenthèse).

– Le coefficient de détermination ajusté (R_2^a) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 326-0021 et 282-0002; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

tats obtenus pour affirmer qu'une telle hausse n'aurait pas d'impact sur l'inflation au Québec? Afin de répondre à ces questions, nous testons de deux façons la non-linéarité des effets du salaire minimum sur l'inflation. Pre-mièrement, nous élevons au carré le taux de croissance nominal du salaire minimum dans le modèle utilisé plus haut pour le Québec. Puis, dans un deuxième temps, nous distinguons les hausses du salaire minimum qui ont été historiquement plus élevées que l'inflation québécoise annuelle afin de leur imputer un coefficient différent des hausses qui ont été

moins élevées que l'inflation. Les résultats de ces deux tests sont présentés au tableau 4.

En élevant le taux de croissance nominal du salaire minimum au carré, on remarque qu'aucun coefficient n'est significativement positif, ce qui renforce notre hypothèse selon laquelle il n'existerait pas d'effet marginal croissant du salaire minimum sur les prix^a. À l'inverse, on observe plutôt un effet clairement négatif dans la catégorie loisirs, formation et lecture, effet qui était déjà présent dans les résultats précédents. De plus, lorsqu'on analyse séparément les hausses du salaire minimum ayant été plus élevées que l'inflation provinciale globale, on remarque qu'il n'y a qu'une seule catégorie de biens qui est positivement et significativement corrélée avec les fortes hausses du salaire minimum, soit (encore une fois) l'alcool et les produits du tabac. En utilisant les chiffres présentés dans la troisième et quatrième colonne du tableau 3 et dans la quatrième colonne du tableau 4, on en déduit qu'une hausse du salaire minimum de 40 % pourrait être associée à une hausse des prix de l'alcool et des produits du tabac allant de 15 % à 20 %^b. Cela dit, ces pourcentages sont une limite supérieure, dans la mesure où ils supposent une corrélation linéaire pour des augmentations de salaire minimum qui sont supérieures à l'inflation provinciale annuelle. Si l'on trouve au contraire un effet décroissant avec la taille de l'augmentation du salaire minimum, comme le suggèrent les résultats cités plus haut, alors ces augmentations de prix pourraient être moindres.

Ainsi, nos résultats suggèrent que seule une très mince partie de l'augmentation de salaire envisagée risquerait d'être absorbée par l'inflation. Pas vraiment d'inquiétude de ce côté, donc, pour les travailleuses et travailleurs touchés par cette mesure; l'argument voulant que les gains salariaux de la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure soient annulés par l'inflation est tout simplement sans fondement. En utilisant la Mesure du panier de consommation (MPC) de Statistique Canada, il est possible d'attribuer des poids à chacune des catégories de biens et services présentées dans le tableau 3 et ainsi calculer l'inflation globale associée à une hausse du salaire minimum à 15 \$

a Ce résultat devrait rassurer ceux qui s'inquiètent que l'impact d'une hausse du salaire minimum puisse être non linéaire et croître en fonction de la taille de l'augmentation.

b À ce sujet, il importe de se demander si la hausse du salaire minimum ne constituerait pas une bonne politique de santé publique en augmentant le prix de ces biens en particulier.

Tableau 4

Résultats des tests de non-linéarité de l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'inflation, Québec, 1985-2015

	Taux de croissance nominal au carré		Croissance du salaire minimum > inflation provinciale	
	Sans inflation et taux de chômage/d'emploi	Avec inflation et taux de chômage/d'emploi	Sans inflation et taux de chômage/d'emploi	Avec inflation et taux de chômage/d'emploi
Aliments achetés en magasin	1,1497 (1,3283; 0,8628)	0,8302 (1,1461; 0,8663)	0,1504 (0,1183; 0,8657)	0,1110 (0,1049; 0,8643)
Aliments achetés au restaurant	0,3728 (0,7195; 0,8961)	0,1699 (0,8517; 0,9013)	0,07081 (0,07786; 0,8939)	0,03128 (0,08452; 0,9031)
Logement	0,3956 (1,0623; 0,85)	0,6531 (0,7517; 0,8936)	0,1269 (0,0909; 0,8826)	0,1081 (0,06546; 0,8954)
Dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage	0,7101 (0,6050; 0,7454)	1,1047 (0,6333; 0,8189)	0,09725 (0,06708; 0,8454)	0,09860 (0,05917; 0,8457)
Vêtements et chaussures	-1,1695 (1,2885; 0,7246)	-2,6340 (1,7246; 0,8668)	-0,03196 (0,1459; 0,7847)	-0,2343* (0,1186; 0,8789)
Transports	-0,8965 (0,8637; 0,9169)	-1,3793 (1,2090; 0,9463)	-0,09211 (0,09461; 0,9288)	-0,1957** (0,09002; 0,9512)
Soins de santé et soins personnels	-0,4987 (0,7853; 0,904)	-0,6600 (0,4883; 0,9312)	0,02146 (0,08700; 0,9045)	-0,03531 (0,06082; 0,9297)
Loisirs, formation et lecture	-3,0356** (1,3517; 0,8428)	-3,1633*** (1,0301; 0,8889)	-0,1743 (0,1450; 0,8875)	-0,2306* (0,1274; 0,8968)
Boissons alcoolisées et produits du tabac	3,0859 (4,5264; 0,8551)	3,8676 (2,6633; 0,9142)	0,5854 (0,4094; 0,86)	0,3531* (0,1955; 0,9397)

* p-value < 0,1

** p-value < 0,05

*** p-value < 0,01

- Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité-prix (premier chiffre dans la parenthèse).

- Le coefficient de détermination ajusté (R_2^a) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 326-0021 et 282-0002; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

l'heure^a. Nous faisons l'hypothèse d'une relation linéaire afin d'estimer l'impact maximal d'une telle hausse sur l'inflation. En effectuant ce calcul, nous

trouvons que les limites inférieure et supérieure de l'inflation supplémentaire causée par cette hausse seraient respectivement de 1,13 % et 2,63 %. En supposant une inflation «de base» stable à 2 %, cela entraînerait une inflation annuelle comprise entre 3,13 % et 4,63 %, et ce, pour la seule année d'implantation de la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure. Il n'y a aucune raison de croire que l'inflation continuerait de croître à ce rythme lors des années subséquentes. Cela dit, dans la mesure où le prix de certains biens particuliers augmente, cela participerait au mouvement redistributif général et à la diminution des inégalités. Les gens recevant de plus hauts revenus

a La MPC est un indicateur permettant de connaître le prix d'un panier de consommation dit «minimal» pour différents ménages. Selon les critères de la MPC, 28 %, 10 %, 31 %, 6 % et 25 % d'un revenu dit «de base» devraient être accordés respectivement à la nourriture, aux vêtements, au logement, au transport et aux autres dépenses. Nous utilisons ces pourcentages afin de pondérer les différents impacts d'une hausse de salaire minimum de 39,5 % sur l'inflation globale au Québec, cela dans le cas d'une personne qui répartirait sa consommation de chaque catégorie de biens et services selon les pourcentages mentionnés.

financeraient donc une partie de la hausse de salaire accordée aux bas salarié·e·s, ce qui semble raisonnable.

Maintenant que nous avons analysé l'impact prévisible d'une hausse du salaire minimum sur l'inflation, nous pouvons nous attaquer à un impact qui fait encore plus controverse : l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

CHAPITRE 4

Impacts sur l'emploi

L'impact du salaire minimum sur le marché de l'emploi a été l'effet le plus étudié dans la littérature économique à ce jour. D'un point de vue théorique, la relation entre le salaire minimum et l'emploi est équivoque. D'une part, une augmentation de salaire est une augmentation du coût des heures de travail pour l'entreprise, qui pourra alors être tentée de diminuer les heures de travail de ses employé·e·s ou même son nombre d'emplois. Cependant, il y a aussi des effets positifs à une hausse du salaire minimum, effets qui peuvent venir compenser cette augmentation de coût. Comme nous l'avons vu plus haut, par exemple, il peut y avoir une hausse de la productivité des travailleurs et travailleuses, notamment à travers une diminution du taux de roulement. Il pourra aussi y avoir une hausse de la demande des consommateurs et consommatrices qui permettra de compenser la hausse de coût sur le volume des ventes. Il se pourrait aussi que les profits baissent un peu ou qu'il y ait une redistribution salariale au sein de l'entreprise, une légère baisse en haut de l'échelle compensant la hausse des conditions accordées en bas⁴¹.

En fait, même l'impact négatif lié à une robotisation éventuelle de certains emplois n'est pas évident. Par exemple, un récent article publié en mai 2016 par Mitch Downey, étudiant au doctorat à l'Université de Californie à San Diego, tend à remettre en question l'idée selon laquelle la hausse du salaire minimum entraînerait nécessairement une plus grande robotisation des emplois en général. L'auteur argumente que, contrairement à ce qui est souvent supposé dans les modèles théoriques de substitution capital-travail, l'automatisation graduelle de la production aux États-Unis est seulement partielle, la machinerie exigeant tout de même une main-d'œuvre compétente pour la faire fonctionner (« In essence, machines need someone to push buttons⁴² »). En ce sens, les progrès technologiques permettraient avant tout de rendre plus facilement opérables les nouveaux équipements productifs, ce qui augmenterait donc la demande de travail faiblement ou minimalement salarié et diminuerait la demande de travail moyennement salarié (des emplois moyennement

salariés seraient donc remplacés par des emplois moins coûteux). En augmentant le coût des emplois à bas salaire, la hausse du salaire minimum aurait donc pour effet de rendre l'automatisation *moins* avantageuse et non l'inverse, ce qui permettrait finalement de conserver les emplois moyennement rémunérés qui seraient autrement remplacés par la robotisation.

Par conséquent, la question de l'impact d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi doit être analysée empiriquement. Historiquement, cela a mené à une multiplication des études mettant certains effets de l'avant plutôt que d'autres et tentant de mesurer les effets globaux de différentes manières, alors que le débat continuait de faire rage. Nous ne ferons pas ici une revue exhaustive des résultats de recherche, nous bornant plutôt à deux objectifs plus modestes. D'une part, nous relatons le dernier débat en date aux États-Unis, auquel plusieurs se réfèrent lorsqu'ils discutent de la question au Québec, en le bonifiant de certains résultats mesurés ici. D'autre part, nous produisons notre propre analyse statistique en nous basant sur ces études récentes, mais en utilisant des données canadiennes et québécoises.

La revue de littérature qui suit est un peu technique et les lectrices et lecteurs surtout intéressés par les résultats statistiques pourront sauter la première partie de cette section pour aller directement à la deuxième. Néanmoins, nous jugeons cet exercice important pour deux raisons. Premièrement, comme le montrent les études que nous résumons, les choix méthodologiques ont un impact sur les résultats statistiques générés. Nous tâchons donc de nous inspirer de ce qui nous semble être les meilleures pratiques. Deuxièmement, il peut parfois être tentant de citer les études récentes de manière sélective, en choisissant celles qui supportent davantage notre point de vue. En illustrant la teneur générale du débat, nous avons voulu situer ces études dans la discussion ayant cours en ce moment parmi les économistes et ainsi en faciliter l'évaluation.

RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES RÉCENTS

Schmitt (2013) a produit une bonne recension des écrits récents quant à l'impact du salaire minimum sur le chômage pour le compte du Center for Economic and Policy Research (CEPR). Nous commencerons donc par en résumer les conclusions⁴³.

L'auteur se concentre principalement sur la description de résultats provenant des métaétudes (les études qui compilent et analysent les résultats de plusieurs études) et sur la méthodologie employée dans les récents développements autour du lien entre salaire minimum et emploi. Il présente d'abord les résultats de deux métaétudes, la première publiée en 2009 par Hristos Doucouliagos et T.D. Stanley, et la deuxième en 2014 par Paul Wolfson et Dale Belman. Ces deux études arrivent sensiblement aux mêmes conclusions, soit que l'impact des variations du salaire minimum sur l'emploi est trop faible, même chez les plus jeunes, pour constituer un poids négatif substantiel en comparaison des effets positifs d'une hausse du plancher salarial. En effet, Doucouliagos et Stanley mentionnent qu'une « hausse de 10 % du salaire minimum réduirait [en moyenne] l'emploi de 0,10 % [...] Si cet effet se vérifiait dans la réalité, il ne serait d'aucune pertinence pratique. Un [tel impact] n'a pas d'implication politique significative. Le salaire minimum pourrait donc être doublé et causer seulement une diminution de l'emploi de 1 % chez les adolescents⁴⁴. » Wolfson et Belman renchérissent en stipulant que « si des effets négatifs sur l'emploi sont présents, ils sont trop petits pour être statistiquement détectables. De tels effets seraient trop modestes pour engendrer des conséquences notables dans le marché du travail changeant des États-Unis⁴⁵ ».

L'étude de Doucouliagos et Stanley arrive aussi à la conclusion qu'il existe un biais de sélection des études analysées dans le débat du salaire minimum et de l'emploi, et que ce biais favorise les publications qui trouveraient des effets négatifs significatifs du salaire minimum sur l'emploi. Une fois que ce biais de sélection est contrôlé et que l'on analyse l'ensemble des articles selon les « meilleures pratiques » couramment utilisées en recherche économique, l'effet négatif du salaire minimum sur le marché de l'emploi est soit faible, soit inexistant⁴⁶. Selon Schmitt (2013), ce biais de sélection semble notamment se retrouver dans la recension des écrits sur le salaire minimum effectuée en 2006 par Neumark et Wascher, qui sont probablement les deux plus grands critiques aux États-Unis des impacts positifs du salaire minimum au cours des années récentes. Ces derniers ont d'ailleurs publié un

livre et plusieurs dizaines d'études contestant les méthodes des recherches qui ne trouvent pas d'impacts négatifs significatifs du salaire minimum sur l'emploi. Les auteurs ont déterminé, à travers un échantillon d'études qu'ils ont eux-mêmes sélectionnées, que 19 de celles qui concernent les États-Unis étaient les plus crédibles en la matière, dont 5 écrites de leur propre main.

Dans les dernières années, ces deux économistes ont surtout remis en question les méthodes employées par Dube, Lester et Reich (2010) et Allegretto, Dube et Reich (2011), deux études utilisant certaines méthodes novatrices afin de déterminer l'impact du salaire minimum sur l'emploi dans le secteur de la restauration et chez les jeunes.^{47, 48, 49} Les économistes attaqués ont répondu, et il s'en est suivi un débat à coups d'études qui s'est étalé sur quelques années.^{50, 51, 52} Un tel débat statistique peut facilement devenir plutôt abstrus, mais nous en donnons les grandes lignes ici puisqu'il contient des éléments importants pour notre propre méthodologie.

Le premier élément problématique soulevé par Neumark et Wascher correspond au choix des contrôles dans les études de Dube *et al.* (2010) et d'Allegretto *et al.* (2011), c'est-à-dire la sélection des variables employées pour bien isoler la corrélation réelle entre salaire minimum et emploi. Dans ces deux études, les juridictions utilisées comme contrôle dans les analyses de panel sont respectivement les comtés adjacents à ceux étudiés (où il existe une différence de salaire minimum) et les États présents dans la même division de recensement, une méthode que Neumark et Wascher remettent en question. Le principe justifiant l'utilisation de ces contrôles est que les comtés ou États rapprochés présentent davantage de similarités économiques et subissent pratiquement les mêmes chocs extérieurs, faisant en sorte que les dynamiques du salaire minimum sont une des principales différences entre ces territoires. Dans leur dernière réponse, Allegretto *et al.* (2016) montrent en quoi la construction d'un contrôle dit « synthétique » (soit un contrôle pondéré de différentes juridictions selon leurs ressemblances avec celle où le salaire minimum augmente) favorise systématiquement les juridictions géographiquement proches les unes des autres. Nous avons d'ailleurs utilisé cette intuition dans notre section sur l'inflation, en utilisant les provinces les plus semblables au Québec dans notre échantillon^a.

a Si les juridictions de proximité sont (presque) toutes de bons contrôles, les bons contrôles ne sont pas tous des juridictions de proximité. Par exemple, nous considérons que la Colombie-Britannique

Les auteurs montrent aussi en quoi le contrôle utilisé par Neumark et Wascher est plus problématique que celui qui accorde plus de poids aux juridictions rapprochées.

Deuxièmement, une des innovations des travaux de Dube et d'Allegretto qui est critiquée par Neumark et Wascher correspond au fait qu'ils tentent de tenir compte, dans leur modèle statistique, de « l'hétérogénéité spatiale » entre les juridictions étudiées. En d'autres mots, les différences inhérentes aux juridictions incluses dans une analyse de panel peuvent facilement « contaminer » l'estimation de l'impact d'une variable sur une autre. Par exemple, aux États-Unis, l'emploi tend à croître moins rapidement dans les États du nord-est du pays, États où le salaire minimum est en général plus élevé, que dans les États du sud, où l'emploi tend à croître plus rapidement et où le salaire minimum est généralement plus bas que dans le reste du pays. Comme il y a peu de raisons de croire que la différence de salaire minimum entre les États ait le pouvoir d'orienter les tendances globales du marché de l'emploi chez les différentes catégories d'âge, ne pas contrôler pour ces tendances sous-jacentes risque d'attribuer au salaire minimum des variations tendancielle pour lesquelles il ne serait pas vraiment responsable. Allegretto *et al.* (2016) confirme d'ailleurs qu'on a tendance à obtenir des estimations de la corrélation entre emploi et salaire minimum plus négatives qu'elles ne devraient l'être lorsque ces différences spatiales ne sont pas contrôlées.^a En effectuant ce genre de contrôle dans leur échantillon de données, Allegretto *et al.* (2011) montrent que les hausses du salaire minimum augmentent de beaucoup les revenus des jeunes de 16 à 19 ans sans que cela ait d'impact significatif sur leur employabilité.

Il importe de mentionner que le fait d'ajuster l'analyse ainsi pour distinguer les tendances sous-jacentes dans les séries qui pourraient ne pas être reliées aux variables

constitue un meilleur contrôle que l'Alberta quant à l'impact du salaire minimum sur l'emploi et l'inflation au Québec, et ce, principalement en raison de la plus grande ressemblance entre les tissus industriels québécois et britannico-colombien qu'entre les tissus industriels québécois et albertain.

^a Neumark et Wascher critiquaient aussi les tests effectués afin de justifier l'inclusion de certaines spécifications pour contrôler l'hétérogénéité spatiale dans les modèles d'Allegretto *et al.* (2011, 2013, 2016). Toutefois, il semble que Neumark et Wascher n'aient pas compris les fondements méthodologiques des différents tests. Voir l'annexe F d'Allegretto *et al.* (2016) pour plus de détails.

qui nous intéressent est une pratique courante dans ce type d'analyse. Dans le cas qui nous occupe, il s'agira d'isoler les tendances de l'emploi, qui sont indépendantes du salaire minimum, de la relation que celui-ci pourrait avoir avec l'emploi, pour bien évaluer cette dernière. Cependant, tout comme nous le mentionnons dans notre section sur l'inflation, distinguer les effets conjoncturels des effets tendanciels dans ce genre de données n'est pas une chose évidente. Nous avons donc choisi de présenter les deux types de résultats dans nos tableaux un peu plus bas (soit avec et sans contrôle tendanciel sur le marché de l'emploi), afin de rendre l'analyse plus complète.

La dernière réponse d'Allegretto et Dube à Neumark et Wascher a eu un certain effet dans le monde économique, notamment par la remise en question de plusieurs résultats antérieurs qui ne tenaient pas compte de cette fameuse hétérogénéité spatiale. Cela a dernièrement fait dire à Bradford DeLong, économiste, professeur à Berkeley et ancien sous-secrétaire au Trésor sous Bill Clinton, que « Neumark, Salas et Wascher sont seulement en train de se faire mal à eux-mêmes et de miner la crédibilité, non seulement de leurs travaux sur le salaire minimum, mais aussi de tous leurs autres travaux, par leur refus de reconnaître que Card et Krueger avaient raison : les augmentations de salaire minimum à partir des présents niveaux aux États-Unis ont, au plus, de très petits effets sur l'emploi⁵³. »

Au Canada, deux résultats ressortent lorsque des chercheurs identifient les impacts d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi. D'une part, il semble que toutes les catégories d'employé·e·s ne soient pas affectées de la même manière. Ainsi, dans une étude publiée en 2010, Pierre Fortin trouve qu'une hausse du ratio entre salaire minimum et salaire moyen serait corrélée à une augmentation du chômage, mais que cet effet est beaucoup plus ressenti chez les jeunes que chez les travailleuses et travailleurs âgés⁵⁴. Une autre étude de Fortin, cette fois avec quelques coauteurs, tend à montrer qu'une hausse de 10 % du ratio « salaire minimum sur salaire moyen » serait corrélée en moyenne avec une augmentation du chômage de 0,3 point de pourcentage au Canada⁵⁵. Cet impact serait plus marqué chez les femmes : une hausse de 10 % du même ratio serait corrélée avec une hausse du chômage de 1,3 point de pourcentage chez les jeunes femmes et de 0,5 point chez les femmes plus âgées. Toutefois, cette étude présente la même lacune que la plupart des autres analyses du

salaire minimum en ne contrôlant pas pour la tendance de l'évolution du marché de l'emploi^a.

Deuxièmement, la relation entre salaire minimum et emploi serait non linéaire, la corrélation négative observée pour certains groupes étant plus élevée au-delà d'un certain niveau de salaire minimum⁵⁶. Ainsi, Pierre Fortin a étudié les effets du salaire minimum sur l'emploi à différents niveaux du ratio entre salaire minimum et salaire moyen⁵⁷. Ses résultats suggèrent que lorsque le ratio atteint ou dépasse 45 % (donc que le salaire minimum représente 45 % du salaire moyen), les effets négatifs sont plus importants (en fait, ils seraient assez mineurs avant cela). Ce résultat est plausible, dans la mesure où un salaire minimum faible pourrait ne pas avoir une grande influence sur des variables comme le taux de chômage, contrairement à un salaire minimum élevé. Mais un ratio de 45 % du salaire moyen est-il le seuil critique au Québec? Si c'était le cas, ce serait problématique, dans la mesure où nous y sommes déjà : les données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada indiquent que le salaire minimum québécois correspondait environ à 46,7 % du salaire moyen en 2015.

Il ressort plusieurs choses de cet ensemble de recherches. Premièrement, une fois les biais de sélection corrigés, il semble que la majorité des études sur les liens entre salaire minimum et emploi aux États-Unis suggèrent l'absence de tels liens. Deuxièmement, les contrôles et la méthodologie utilisés ont un impact sur les résultats. Ainsi, l'amélioration apportée par Allegretto et ses coauteurs sur les différences entre juridictions et leur choix de contrôle plus judicieux ne sont pas anodins. Troisièmement, contrairement aux études américaines, les recherches menées au Canada semblent suggérer qu'une hausse du salaire minimum serait corrélée avec une augmentation du chômage chez certaines catégories de travailleurs et travailleuses. Cependant, ces études n'incorporent pas les innovations apportées par Allegretto *et al.* (2011, 2013, 2016). Nous tâchons de remédier à cela dans notre propre analyse, tout en vérifiant l'impact que peut avoir le niveau

de salaire minimum en termes de corrélation avec l'emploi.

LE CAS DU QUÉBEC

Un des effets importants dont il faut tenir compte avant d'effectuer une analyse d'impact du salaire minimum sur l'emploi est celui d'un risque d'*endogénéité* entre le salaire minimum et l'emploi, c'est-à-dire une relation causale en sens contraire (soit de l'emploi vers le salaire minimum) et qui provoquerait des effets de rétroaction. Autrement dit, bien que le salaire minimum soit fixé de manière indépendante par les différents gouvernements provinciaux, il est possible que ceux-ci le fassent en fonction de ce qui se passe sur le marché de l'emploi. Cela rendrait difficile l'analyse d'un impact allant dans l'autre sens (du salaire minimum vers l'emploi), biaisant ainsi les résultats statistiques obtenus. Afin de vérifier la présence historique d'une telle endogénéité dans les cinq provinces étudiées, nous avons analysé la relation entre la variation annuelle du taux d'emploi pour les six mois précédant chaque variation du salaire minimum et la variation annuelle du salaire minimum réel (soit la différence entre deux augmentations ou non-augmentations successives). Cela nous permet de déterminer si le salaire minimum varie en lien avec des changements dans le marché de l'emploi, ce qui nous fournirait une preuve d'endogénéité.

Les résultats obtenus en effectuant cette analyse nous ont permis de constater que les variations annuelles du taux d'emploi dans les six mois précédant les hausses du salaire minimum sont peu corrélées avec ces variations du salaire minimum. Nous avons aussi remarqué que deux conjonctures influencent particulièrement ces tendances pour les cas du Québec et de la Colombie-Britannique, soit deux années de crise économique majeure au Canada (1982 et 1991). En retirant les données reflétant ces deux conjonctures, qui sont des moments inhabituels, les variations de l'emploi précédant les hausses de salaire minimum deviennent alors toutes corrélées négativement avec les variations du salaire minimum, mais toujours non significatives au plan statistique. On peut donc en conclure que le salaire minimum, dans les cinq provinces sélectionnées, n'est pas ajusté en réaction aux aléas du marché de l'emploi, ce qui implique que nous n'éprouverons pas de problème

^a Les auteurs utilisent toutefois le taux de chômage retardé d'une année dans leurs variables explicatives. Ce faisant, ils trouvent que le chômage est un phénomène « vicieux » qui persiste à travers le temps, les hausses de chômage ponctuelles ayant un impact latent sur le chômage des années suivantes. Cependant, l'inclusion de cette variable retardée dans leur modèle n'est pas équivalente à l'introduction d'une composante tendancielle propre à l'évolution du marché de l'emploi.

d'endogénéité lors de notre analyse d'impact de la hausse du salaire minimum sur l'emploi^a.

Pour analyser l'impact des variations du salaire minimum sur l'emploi au Québec, nous utiliserons une méthode hybride^b qui combine celle de Fortin *et al.* (2001) et celle d'Allegretto *et al.* (2011)^{58,59}. La méthode de Fortin analyse les déterminants du chômage au Canada en utilisant des données agrégées pour différents groupes démographiques dans chaque province. Nous utilisons nous aussi ce type de données, tout en conservant la division entre différents groupes démographiques à l'échelle provinciale. Nous bonifions cependant l'analyse en nous inspirant de l'étude d'Allegretto.

Dans leur étude, Allegretto *et al.* utilisent des données individuelles étatsuniennes afin de déterminer l'impact du salaire minimum sur le chômage, le salaire et les heures travaillées dans différents groupes socioéconomiques aux États-Unis. Nous n'avons pas accès à de telles données individuelles, mais nous pouvons néanmoins utiliser la même stratégie pour contrôler l'hétérogénéité spatiale, c'est-à-dire les différences dans les tendances du marché de l'emploi entre diverses provinces.

Pour analyser le cas du Québec et des quatre autres provinces canadiennes lui ressemblant le plus, nous utiliserons une méthode similaire à celle employée dans notre section sur l'inflation, mais en utilisant le taux d'emploi annuel de 1990 à 2015 et différencié selon le genre (2 groupes), le groupe d'âge (3 groupes) et le niveau de scolarité atteint (4 groupes) comme variable dépendante. Les deux dernières catégories comportent les groupes suivants :

- 15 à 24 ans
- 25 à 54 ans
- 55 ans et plus
- Sans DES (au moins un secondaire 3)^c

a Ces résultats et graphiques sont disponibles sur demande auprès de l'IRIS.

b Chacune des deux études utilise une analyse de panel avec effets fixes pour les provinces et les années (comme nous l'avons fait dans la section sur l'inflation), mais elles utilisent chacune différentes variables de contrôle, différentes spécifications et différents types de données.

c Statistique Canada offre aussi des chiffres pour les gens ayant moins qu'un secondaire 3, mais nous croyons qu'analyser cette catégorie n'est pas pertinent, car ce groupe est susceptible de contenir beaucoup de gens ayant des problèmes de santé majeurs, des déficiences lourdes ou des incapacités intellectuelles les rendant inaptes à intégrer le marché de l'emploi.

- Avec DES
- Diplôme d'études postsecondaires (inférieur au baccalauréat)
- Diplôme d'études universitaires (au moins un baccalauréat)

En plus des effets fixes spatio-temporels (par année et par province), nous incluons aussi dans notre modèle les variables explicatives suivantes :

- Pourcentage de jeunes (15-24 ans) dans la population en âge de travailler
- Pourcentage de femmes de 25-54 ans dans la population en âge de travailler
- Indicateur de présence syndicale
- Ratio du salaire minimum sur le salaire moyen (salaire minimum relatif)
- Taux de recouvrement de l'assurance-emploi
- PIB provincial par personne
- Tendence linéaire de l'emploi par province (et pour chaque groupe sociodémographique)

La dernière variable est rajoutée afin de contrôler pour les effets tendanciels de l'emploi dans les différentes provinces, comme l'ont fait Allegretto *et al.* (2011). De plus, contrairement à Fortin *et al.* (2001), nous incluons dans notre modèle des effets fixes annuels, ce qui se substitue à certaines variables de contrôle utilisées dans leur étude (taux d'intérêt, choc économique américain, balance commerciale, dépenses fédérales, etc.). Afin de bien contrôler pour les différents chocs économiques entre les provinces, nous ajoutons le PIB *per capita* provincial dans notre modèle en utilisant le taux de croissance moyen entre 2010 et 2014 pour estimer le PIB de l'année 2015.

Comme nous voulons aussi tester l'hypothèse selon laquelle il existerait une limite de 45 % quant au ratio du salaire minimum sur le salaire moyen afin de ne pas engendrer trop de chômage (surtout chez les jeunes), nous nous en tenons à la valeur contemporaine de chacune de ces variables. C'est précisément dans ce contexte qu'il importe de contrôler pour les tendances du marché de l'emploi propre à chaque province. En appliquant un logarithme sur chaque variable, cela nous donne tout de même des estimations de l'élasticité de chacune des variables sur le taux d'emploi, donc d'une variation en pourcentage du taux d'emploi en fonction de la variation en pourcentage de ces variables, pour chaque groupe sociodémographique analysé.

Les résultats présentés dans le tableau 5 montrent une grande différence selon que nous contrôlons ou non pour la tendance de l'emploi dans chaque province. Nous passons de 15 résultats qui sont significativement différents de zéro d'un point de vue statistique (niveau

Tableau 5

Impact moyen du salaire minimum relatif sur le taux d'emploi de chaque groupe sociodémographique, 5 provinces, 1990-2015

Niveau de scolarisation atteint	Genre	Sans contrôle linéaire de la tendance de l'emploi			Avec contrôle linéaire de la tendance de l'emploi		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
H		-0,6167**** (0,1223; 0,8623)	-0,1021** (0,04853; 0,8933)	-0,1229 (0,1299; 0,7832)	-0,4571*** (0,1619; 0,8804)	-0,01713 (0,06196; 0,9098)	-0,2714 (0,1800; 0,7796)
	F	-0,7509**** (0,1428; 0,8238)	0,02523 (0,08259; 0,8405)	-0,02064 (0,1668; 0,7322)	-0,3561** (0,1519; 0,875)	-0,1133 (0,1125; 0,8464)	-0,2348 (0,2129; 0,7378)
H		-0,3014**** (0,07439; 0,8544)	-0,1084**** (0,03058; 0,8976)	0,08485 (0,1567; 0,7341)	-0,03097 (0,09079; 0,8991)	-0,03478 (0,03752; 0,9117)	-0,2366 (0,1967; 0,7421)
	F	-0,4532**** (0,1073; 0,7823)	-0,1020*** (0,03531; 0,9079)	0,5891*** (0,2118; 0,868)	-0,2966*** (0,09419; 0,8821)	-0,1326*** (0,04812; 0,9123)	0,3679 (0,2329; 0,8676)
H		-0,1024 (0,07877; 0,7278)	-0,0707**** (0,01726; 0,8961)	0,1657* (0,09296; 0,7983)	0,1281 (0,09580; 0,7655)	-0,02600 (0,02495; 0,9005)	-0,1116 (0,1348; 0,8185)
	F	-0,1935* (0,07398; 0,7078)	-0,08187*** (0,02880; 0,9043)	0,2609 (0,1630; 0,9198)	-0,1129 (0,1048; 0,7249)	-0,05798 (0,03616; 0,9245)	0,1160 (0,1942; 0,9186)
H		0,05984 (0,1740; 0,1667)	-0,07106*** (0,02568; 0,7279)	0,2836 (0,1733; 0,4532)	-0,006209 (0,2178; 0,1855)	-0,05167 (0,03270; 0,7231)	0,004782 (0,1771; 0,5447)
	F	-0,3359*** (0,1183; 0,3749)	0,03184 (0,03893; 0,7364)	0,3559* (0,2058; 0,71)	-0,1899 (0,1338; 0,4367)	0,01879 (0,04428; 0,7758)	0,04525 (0,2505; 0,748)

* p-value < 0,1

** p-value < 0,05

*** p-value < 0,01

**** p-value < 0,001

– Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité (premier chiffre dans la parenthèse).

– Le coefficient de détermination ajusté (R^2) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220 et 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

de confiance de 10 %) à seulement 4 résultats significatifs lorsque nous incluons cette spécification. Mais cet ajout est-il réellement pertinent? Nous pensons clairement que oui. En plus des multiples réponses fournies par Sylvia Allegretto et Arindrajit Dube, nous pouvons aussi constater que cette spécification engendre des résultats plus cohérents en général et plus fiables en termes de pouvoir explicatif. Par exemple, en l'absence de cette spécification, une hausse de 1 % du ratio salaire minimum sur salaire moyen est associée à une hausse du taux d'emploi de 0,6 % chez les femmes de 55 ans et plus n'ayant pas plus d'un DES en poche (ou l'équivalent). Ce résultat semble étrange et ce n'est pas sans raison. En effet, l'emploi chez les femmes (et les hommes) de 55 ans et plus a considérablement augmenté dans les dernières années, notamment à cause des différentes mesures visant à repousser l'âge de la

retraite. Il est difficile de trouver une relation causale qui expliquerait une telle relation entre le salaire minimum et ces femmes en particulier (elles sont les seules dans cette catégorie d'âge à être affectées par le salaire minimum), sinon un biais causé par une variable omise dans le modèle. De fait, en incluant une tendance linéaire dans le marché de l'emploi pour chaque groupe sociodémographique de chaque province, l'impact du salaire minimum sur l'emploi chez les personnes âgées disparaît, ce qui nous semble beaucoup plus réaliste comme résultat. De plus, 20 des 24 résultats provenant du modèle avec cette spécification supplémentaire présentent un meilleur coefficient de détermination ajustée que leur homologue sans spécification supplémentaire, ce qui suggère que ces modèles offrent de meilleures estimations statistiques des relations entre les variables. On peut donc en conclure que les résultats présentés

dans la partie droite du tableau décrivent mieux la réalité que ceux de la partie gauche.

Que pouvons-nous alors en tirer comme conclusion ? Selon nos estimations, il n'y aurait finalement que 4 groupes (sur les 24 analysés) qui soient réellement à risque de voir leur employabilité diminuer à la suite d'une augmentation du salaire minimum dans les 5 provinces analysées : les hommes et les femmes de 15 à 24 ans n'ayant pas terminé leurs études secondaires, les femmes de 15 à 24 ans ayant un DES et les femmes de 25 à 54 ans ayant aussi seulement un DES. Pour les jeunes hommes et femmes n'ayant pas terminé leurs études secondaires, il nous semble douteux d'argumenter qu'il faille maintenir le salaire minimum relativement bas afin que ces gens puissent conserver leur emploi. En effet, le problème ici n'en est pas un de niveau de salaire minimum, mais bien de faible scolarisation et de nature du marché du travail. Contrairement à ce que propose Michel Kelly-Gagnon, de l'Institut économique de Montréal (IEDM), la faible productivité actuelle de certains travailleurs et certaines travailleuses ne devrait pas servir d'excuse à un maintien du salaire minimum à un faible niveau ; c'est plutôt la hausse du salaire minimum qui devrait permettre d'améliorer la productivité des travailleurs et travailleuses, notamment par une plus grande scolarisation et une offre d'emplois à plus grande valeur ajoutée⁶⁰.

De plus, monsieur Kelly-Gagnon verse dans la contradiction lorsqu'il prétend qu'une hausse du salaire minimum inciterait au décrochage scolaire. Une hausse du salaire minimum ne peut à la fois inciter au décrochage et réduire l'employabilité des jeunes. À moins que ces jeunes gens sans emploi décident de ne pas retourner à l'école après la constatation de leur situation précaire, une hausse du salaire minimum est difficilement réconciliable avec une hausse persistante du décrochage scolaire. Pour preuve, l'Institut de la statistique du Québec publiait en mai 2014 une note sur la fréquentation scolaire au Québec, qui illustre qu'entre 2007 et 2011, le taux de fréquentation postsecondaire (secondaire professionnel et collégial) des 15 à 19 ans a augmenté de près de 5 points de pourcentage, autant chez les hommes que chez les femmes, ce qui ne s'était pas vu depuis le début des années 1990⁶¹. Rappelons qu'entre 2008 et 2010, le salaire minimum au Québec a augmenté comme à peu de moments de son histoire, ce qui n'a manifestement pas empêché une foule de jeunes de rester sur les bancs d'école. Si un salaire minimum plus élevé permet alors d'augmenter le niveau de scolarisation de la population générale en réduisant l'employabilité des jeunes sans études secondaires, il serait clairement absurde de nier les gains associés à une telle mesure.

La meilleure façon de s'assurer que le décrochage scolaire n'augmente pas à la suite d'une hausse du salaire minimum est de rendre l'école encore plus attrayante et accessible que le travail rémunéré. En ce sens, on pourrait plutôt penser à augmenter la qualité des services éducatifs et rendre l'ensemble du parcours scolaire (secondaire régulier et professionnel, cégep et université) complètement gratuit, y compris le matériel scolaire et les services de garde offerts aux parents-étudiant·e·s, ce qui réduirait le coût d'opportunité de l'éducation pour bien des étudiant·e·s éventuels. Le tout sans que cela implique de conserver le salaire minimum à un niveau inférieur au seuil considéré comme « viable » dans notre société.

Finalement, nos résultats montrent aussi qu'une hausse du salaire minimum aurait un impact notable sur l'employabilité des femmes de 15 à 54 ans n'ayant qu'un DES en poche. À ce sujet, il est important de constater que l'impact d'une hausse du salaire minimum chez ce groupe de femmes est de quatre à neuf fois plus élevé que chez leurs collègues masculins. Comment expliquer une telle différence ? À notre avis, ces résultats indiquent la place prépondérante qu'occupent ces femmes dans les emplois à bas salaire, ce qui les rend plus vulnérables aux pertes d'emploi pouvant accompagner une hausse du salaire minimum. De plus, les emplois occupés par ces dernières sont souvent précaires et leurs détentrices facilement remplaçables, ce qui limite leur pouvoir de négociation pour obtenir de meilleurs salaires et ainsi être moins vulnérables aux futures variations du salaire minimum. En ce sens, la grande différence que l'on observe entre l'impact du salaire minimum sur l'employabilité des hommes et des femmes n'ayant qu'un DES n'est pas une fatalité économique, mais bien le résultat d'un clivage important dans les conditions salariales entre les hommes et les femmes dans nos sociétés. Il semble plus logique de s'attaquer de front à ce clivage que de maintenir le statu quo en limitant les hausses du salaire minimum. En d'autres termes, plutôt que de favoriser l'employabilité des membres d'un groupe défavorisé en permettant qu'elles et ils soient peu rémunérés pour leurs efforts, augmentons cette rémunération et mettons en place des politiques pour venir en aide spécifiquement à ce groupe.

Contrairement à notre analyse sur l'inflation, il ne nous est pas possible ici de faire une évaluation statistique solide de la corrélation entre salaire minimum et emploi pour le cas du Québec seulement, par manque de données. C'est donc avec notre groupe de cinq provinces que nous abordons deux autres questions, soit celles de l'existence possible d'un seuil dans le ratio « salaire minimum sur salaire moyen » au-delà duquel les effets du salaire minimum seraient plus marqués.

Afin de tester ces propositions, nous isolons les cas où ce ratio est supérieur à 45 % et 47 %^a pour les 5 provinces canadiennes analysées dans la présente étude (N.-B., Qc, Ont., Man., C.-B.). Finalement, nous évaluons aussi de façon combinée l'impact des variations du salaire minimum sur l'emploi lors de l'année courante et de l'année suivante. Cela nous permet de déterminer s'il existe un effet de plus long terme qui tend à accroître l'impact négatif global du salaire minimum sur l'emploi. Les résultats de ces différents tests sont présentés à l'annexe 1 tableaux A1 et A2.

En comparant les résultats du tableau A2 en annexe et les résultats du tableau 5, on observe que seulement 2 catégories sur 24 sont davantage affectées par un salaire minimum relatif supérieur à 45 %, soit celles des femmes de 15 à 24 ans et des hommes de 25 à 54 ans ayant au moins un baccalauréat^b. L'impact d'un tel niveau de salaire minimum sur l'emploi pour tous les autres groupes étudiés est soit équivalent, soit inférieur à l'impact global présenté au tableau 4. De plus, lorsque l'on compare les résultats pour un salaire minimum relatif supérieur à 47 % avec ceux obtenus pour un salaire minimum relatif supérieur à 45 %, on remarque que la corrélation entre le salaire minimum et l'emploi (pour tous les résultats significativement différents de 0 d'un point de vue statistique, à moins de 10 % de niveau de confiance) est soit constante, soit plus faible. On le constate surtout pour les femmes de 15 à 54 ans ayant un DES, chez qui l'impact négatif du salaire minimum relatif diminue significativement lorsque celui-ci passe de 45 % à 47 %. Autrement dit, non seulement le seuil de 45 % n'est pas critique, mais il semblerait que l'impact marginal du salaire minimum relatif sur l'emploi soit décroissant et non croissant, contrairement à ce que prétendent certaines personnes. Il s'avère donc que les prédictions de Pierre Fortin ne sont pas confirmées par les données des cinq provinces

a Ces deux chiffres viennent de l'article de Pierre Fortin (2010). Un salaire minimum relatif de 45 % est le seuil qu'il identifie comme dangereux, et 47 % est le plafond qui avait été recommandé au gouvernement du Québec par un comité interministériel en 2002.

b L'impact sur les hommes de 25 à 54 ans avec un baccalauréat, bien que désormais significativement différent de 0, demeure très faible. De même, il y a un certain impact sur les jeunes travailleuses avec un baccalauréat, mais le nombre de personnes concernées est assez faible. Ainsi, cela ne modifie pas nos résultats qui disaient que les jeunes travailleurs et travailleuses avec des niveaux d'éducation faibles, en particulier ces dernières, vivent des effets plus marqués.

canadiennes analysées pour cette étude. En dernier lieu, les résultats du tableau A2 montrent aussi que l'impact combiné du salaire minimum sur deux ans n'est jamais significativement pire que l'impact sur l'année courante, à l'exception d'une très faible diminution du coefficient d'impact estimé pour les femmes de 25 à 54 ans ayant un DES. Ces derniers résultats tendent à montrer que l'impact négatif de la hausse du salaire minimum sur l'emploi serait finalement concentré dans l'année où a lieu cette hausse, nos résultats montrant aussi que cet impact négatif s'amenuise avec le temps.

Intuitivement, il nous apparaît tout à fait normal d'observer des impacts marginaux décroissants d'une hausse du salaire minimum, autant sur l'emploi que sur l'inflation, pour la simple et bonne raison qu'une entreprise ne peut se défaire de ses employé·e·s au-delà d'un certain seuil minimal de (bon) fonctionnement, tout comme elle ne peut pas augmenter ses prix à l'infini sans voir ses ventes éventuellement chuter. Nous pouvons maintenant dire que ces intuitions sont confirmées par les données des cinq provinces analysées pour la période allant de 1990 à 2015.

Mais d'où vient donc cette idée qu'il y aurait un seuil de salaire minimum relatif à ne pas dépasser? Nous avons pu en retracer deux sources, toutes deux associées à Pierre Fortin. D'abord, dans un article du magazine *L'actualité* publié en 2007, il mentionne que « dans les années 1970, au Québec, le salaire minimum a grimpé jusqu'à 58 % du salaire horaire manufacturier. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a explosé à 17 %, soit 10 points au-dessus du taux de chômage des hommes de 25 à 54 ans⁶². » À première vue, il nous semble étrange d'appliquer les résultats d'une logique observée dans les années 1970 à la réalité québécoise et canadienne des années 2000 sans se demander si cette logique « tient » encore. De plus, nous pouvons remettre en question l'idée que c'était bel et bien le haut salaire minimum de l'époque qui a causé un si grand chômage chez les jeunes. En effet, il importe de rappeler que, de 1973 à 1975 et de 1978 à 1981, l'ensemble de l'Occident a vécu deux importants phénomènes de stagflation, soit une forte inflation couplée à un ralentissement de la croissance économique. Afin de conserver une partie du pouvoir d'achat des individus faiblement salariés, le salaire minimum de l'époque a été haussé plusieurs fois, quitte à ce que le salaire minimum relatif grimpe jusqu'à un niveau de 58 %. Peut-on réellement blâmer le haut niveau du salaire minimum pour le chômage élevé de l'époque, ou le vrai responsable ne serait-il pas plutôt la diminution du taux de croissance observée dans les années 1970, les chocs pétroliers, etc.? De plus, comme

la plupart des études d'impacts du salaire minimum sur l'emploi ne tenaient pas compte de la tendance sous-jacente au marché de l'emploi avant la publication des études de Dube *et al.* (2010) et d'Allegretto *et al.* (2011), on peut aussi se demander si l'impact d'une hausse du salaire minimum relatif sur l'emploi n'a pas été fortement (et involontairement) exagéré dans la littérature économique en général. Quoiqu'il en soit, les résultats des années 1970 nous semblent difficilement applicables à la période actuelle.

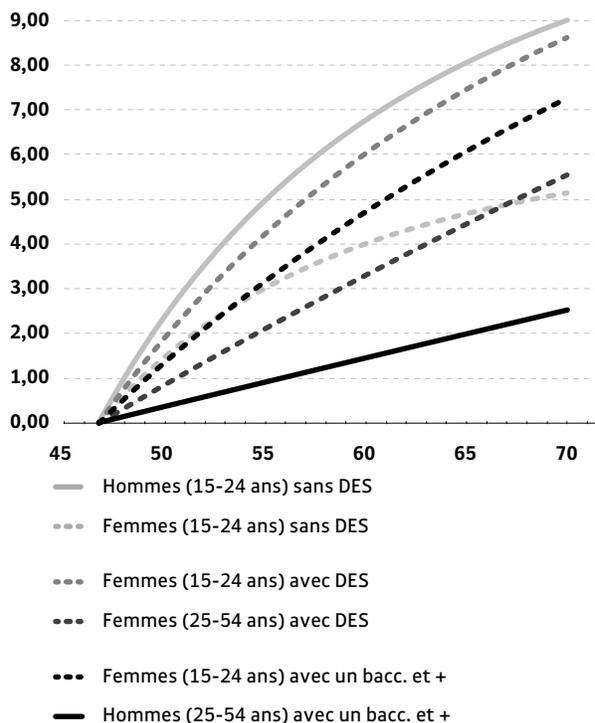
Deuxièmement, dans une étude parue en 2010 que nous avons mentionnée plus haut, Pierre Fortin estime la corrélation entre le ratio salaire minimum/salaire moyen et le taux d'emploi en séparant son échantillon en deux périodes : une avec un ratio relativement bas et une autre avec un ratio se rapprochant de 45 %. Alors qu'il ne trouve pratiquement aucun effet pour la première période, sauf pour la catégorie des 19 ans et moins, il trouve des effets significatifs pour toutes les catégories d'âge dans la deuxième période. Ces résultats sont cohérents avec l'existence d'un seuil ou même d'une corrélation négative qui progresserait avec la hausse de ce ratio. Néanmoins, ce n'est pas une estimation directe de l'existence d'un tel seuil ou de l'existence d'une relation croissante. Tout ce que ces résultats disent, au fond, c'est que les résultats diffèrent entre les périodes, pas que les résultats sont dus précisément aux changements dans le niveau du ratio, puisque d'autres facteurs ont pu changer entre les deux périodes. Par contraste, nos estimations sont directement liées au changement de valeur du ratio et ciblent spécifiquement des valeurs élevées. En ce sens, cela constitue un test plus direct de cette hypothèse.

Nous avons poussé plus loin l'analyse de la forme de la relation entre salaire minimum et emploi pour différents niveaux du ratio salaire minimum/salaire moyen, en simulant la forme que pourrait avoir cette relation pour des valeurs élevées de ce ratio. Pour cette simulation, nous avons estimé l'impact marginal sur l'emploi d'un salaire minimum relatif établi entre 40 % et 49 % (pour chaque point de pourcentage de cet intervalle) et ce, pour les 6 groupes sociodémographiques les plus touchés selon l'analyse précédente (les 18 groupes restants n'étant pas ou peu affectés par les variations du salaire minimum relatif)^a. Au-dessus de 49 %, puisque c'est un niveau du ratio de salaire minimum/salaire moyen rarement atteint, nous n'avons pas suffisamment de données pour procéder à cette estimation. À partir de

^a Les calculs et résultats permettant d'obtenir ce graphique sont présentés à l'annexe 2.

Graphique 3

Baisse relative du taux d'emploi à court terme (%) estimé à la suite d'une hausse du salaire minimum relatif pour les groupes socio-démographiques les plus à risque, Québec, 1990-2015



SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220 et 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027; Ressources humaines et développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

là, nous avons extrapolé en supposant que la forme de la relation restait la même pour des ratios plus élevés. On peut voir les résultats de cette analyse^b au graphique 3, qui montre la forme que la relation pourrait avoir entre 46,7 %, le ratio actuel, et 70 %. Nous avons utilisé 70 % comme borne supérieure, puisqu'il est fort improbable

^b Considérant l'impossibilité d'obtenir des résultats statistiques robustes dans le cas du Québec uniquement, les résultats obtenus pour les cinq provinces sont utilisés pour estimer l'impact de la hausse du salaire minimum relatif sur l'emploi au Québec. Comme il est peu probable que l'impact au Québec seulement diverge substantiellement de l'impact moyen dans les cinq provinces analysées, nous avons toutes les raisons de croire que les résultats présentés au graphique 3 et au tableau 6 sont plus robustes que ceux obtenus avec les seules données québécoises.

Tableau 6

Baisses relatives et absolues estimées du taux d'emploi et pertes d'emploi totales estimées pour les groupes sociodémographiques les plus à risque après une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure, Québec

Groupe socio-démographique	Baisse relative du taux d'emploi %		Baisse absolue du taux d'emploi*		Pertes d'emploi totales associées	
	50 % du salaire moyen	60 % du salaire moyen	50 % du salaire moyen	60 % du salaire moyen	50 % du salaire moyen	60 % du salaire moyen
Hommes sans DES (15-24 ans)	2,38 %	6,77 %	0,94 %	2,66 %	1108	3145
Femmes sans DES (15-24 ans)	1,49 %	4,00 %	0,59 %	1,60 %	547	1473
Femmes avec DES (15-24 ans)	1,92 %	6,03 %	1,37 %	4,30 %	925	2905
Femmes avec DES (25-54 ans)	0,86 %	3,31 %	0,63 %	2,40 %	1236	4739
Femmes avec un bacc. et + (15-24 ans)	1,37 %	4,72 %	1,02 %	3,51 %	380	1311
Hommes avec un bacc. et + (25-54 ans)	0,36 %	1,45 %	0,32 %	1,29 %	1440	5754

* Ces baisses absolues sont calculées en points de pourcentage à partir du taux d'emploi pour chaque groupe sociodémographique pour l'année 2015 au Québec uniquement.

SOURCES Gouvernement du Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220, 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Gouvernement du Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calcul des auteurs.

que le ratio salaire minimum/salaire moyen dépasse ce niveau advenant une hausse du salaire minimum à 15 \$. En effet, pour un salaire moyen inchangé – ce qui est improbable si on relève le plancher salarial – un salaire minimum à 15 \$ nous donnerait un ratio de 66,4 %. Comme une hausse du salaire minimum entraînerait sans nul doute une augmentation du salaire moyen, le ratio résultant serait sans doute inférieur à 66,4 %.

En regardant les différentes courbes du graphique 3, on peut voir que l'impact marginal sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum serait généralement décroissant selon la taille de la hausse. En d'autres termes, plus on atteint un ratio élevé, moins une hausse de ce ratio a d'impact sur l'emploi. Encore une fois, la relation est donc non linéaire, avec un effet décroissant plutôt que le contraire.

Comme nous ne pouvons pas réellement déterminer quel serait le nouveau salaire minimum relatif si nous augmentions dès demain le salaire minimum à 15 \$ l'heure, il n'est pas possible d'estimer un impact négatif précis pour les différents groupes sociodémographiques à risque. Comme nous l'avons calculé plus haut, si le salaire moyen ne changeait pas à la suite d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure, le nouveau salaire minimum

représenterait environ 66,4 % du salaire moyen. Dans les faits, on peut supposer que le salaire moyen augmenterait substantiellement après une telle hausse du salaire minimum et que ce dernier oscillerait plutôt entre 50 % et 60 % du nouveau salaire moyen. En nous basant sur notre simulation, nous avons donc estimé les baisses du taux d'emploi et les pertes d'emploi qui pourraient être engendrées par une hausse du salaire minimum qui pousserait le ratio à chacune de ces bornes, le bon impact se situant probablement entre les deux. Le tableau 6 montre ces baisses relatives et absolues du taux d'emploi et les pertes éventuelles d'emploi que risquerait d'engendrer chacun de ces « nouveaux » salaires minimums relatifs^a.

En termes de nombre d'emplois perdus, le premier résultat intéressant est que ce chiffre est assez faible. À 50 %, on ne parle que de 5 636 emplois, alors qu'à 60 %, il s'agirait de 19 328 emplois. C'est relativement peu à l'échelle du Québec, qui compte environ 3,5 millions

^a La baisse absolue, c'est la baisse du niveau du taux comme tel, alors que la baisse relative correspond au pourcentage de changement du taux.

de personnes salariées en ce moment. On remarque par ailleurs que ces pertes d'emploi se répartiraient à peu près également entre hommes et femmes, avec une plus grande incidence chez les femmes. Le taux d'emploi des groupes de femmes affectés baisse davantage que celui des hommes, mais cela est compensé par le fait qu'il y a plus d'hommes que de femmes qui travaillent dans les catégories concernées. Nous arrivons à la même constatation si l'on compare les travailleurs et travailleuses jeunes avec les plus âgés. Par conséquent, si une augmentation du salaire minimum a bien une incidence plus grande sur les jeunes et les femmes en tant que catégories de travailleurs et de travailleuses, il s'agit de relativement peu de personnes en termes absolus. Il devrait donc être possible de mettre en place des politiques adéquates pour aider ces groupes à vivre cette transition, voire à améliorer leur accès au marché du travail en général.

Qui plus est, une autre conclusion peut être tirée de ce dernier tableau. En fait, il est assez évident que le nouveau salaire moyen qui résulterait d'une hausse du salaire minimum est un élément critique qui a le pouvoir de fortement influencer la gravité des impacts négatifs encourus. À ce titre, ne serait-il pas mieux de viser une augmentation du salaire moyen au lieu de conserver un salaire minimum faible sous prétexte de ne pas trop nuire à l'emploi? Les travaux de l'IRIS sur l'écart entre productivité et rémunération des salarié·e·s au Québec montrent que l'augmentation des salaires n'a pas historiquement suivi celle de la productivité du travail⁶⁴. Il semblerait donc qu'en plus d'augmenter le salaire minimum, nous pourrions relativement facilement augmenter la rémunération de la majorité des salarié·e·s au Québec, ce qui limiterait, voire annulerait les impacts négatifs tant appréhendés d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi au Québec.

Conclusion

Dans cette étude, nous avons évalué certains des arguments qui circulent dans le débat entourant la proposition d'une hausse du salaire minimum à 15 \$. Parmi les nombreuses considérations soulevées de part et d'autre, nous avons identifié trois grands domaines qui méritent une étude plus approfondie : les PME, les prix et l'emploi.

Pour ce qui est des PME, nos conclusions se déclinent en deux temps. D'une part, dans l'histoire récente du Québec, les hausses du salaire minimum, même quand elles furent importantes, n'ont pas été associées à un plus grand taux de fermeture de PME. D'ailleurs, ce taux est à la baisse depuis plusieurs années, ce qui semble suggérer que le secteur se porte plutôt bien. D'autre part, les analyses statistiques faites aux États-Unis tendent à démontrer que, dans la mesure où le taux de fermeture augmente à la suite d'une hausse du salaire minimum, cette augmentation est compensée par une hausse des ouvertures. Il y a donc un remplacement de certaines PME par d'autres, où le travail est souvent plus efficace, productif et agréable, ce qui tend à dynamiser le secteur. Il nous apparaît donc que plutôt que de favoriser la survie de PME sur la base d'un faible plancher salarial, il serait préférable de hausser ce plancher, quitte à ce que l'État aide le secteur à vivre cette transition.

Nous avons en deuxième lieu analysé l'impact possible d'une hausse du salaire minimum sur les prix. Tout d'abord, nous démontrons qu'il est pratiquement impossible que les gens touchés par la hausse voient leurs gains s'évaporer à cause de l'inflation. Comme les coûts de main-d'œuvre ne représentent qu'une fraction des coûts pour les entreprises, même un transfert complet de la hausse dans les prix n'annulerait pas la hausse de salaire. Cela dit, peut-on s'attendre à voir une inflation importante accompagner une augmentation du salaire minimum? Les études faites sur le sujet aux États-Unis et ailleurs tendent à ne trouver que des impacts très faibles d'une telle augmentation sur les prix. Ces résultats sont confirmés par notre propre analyse statistique. Lorsque nous considérons un panel de provinces canadiennes semblables au Québec, nous ne trouvons une corrélation positive qu'avec le logement et encore, pas très grande. En moyenne, on parle d'une hausse entre 0,07 et 0,09 % des prix du logement, pour une augmentation de 1 % du salaire minimum. Lorsqu'on regarde spécifiquement le cas du Québec, nous ne trouvons une corrélation qu'avec les boissons alcoolisées et le tabac. Même si celle-ci est plus importante (0,5 % d'augmentation pour 1 % d'augmentation du salaire minimum), on est loin d'un scénario d'inflation généralisée.

Dans un dernier temps, nous avons procédé à une analyse relativement détaillée de l'impact d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi en général. La littérature économique regorgeant d'articles à ce sujet, nous nous sommes plutôt concentrés sur l'analyse des métaétudes les plus récentes, tout en portant attention aux différents débats méthodologiques permettant d'expliquer la multitude de résultats divergents observés. De cette revue de littérature, il est apparu que les choix méthodologiques sont pertinents et que les résultats obtenus aux États-Unis diffèrent de ce qui est observé au Canada. Ce constat nous a conduits à réaliser notre propre étude statistique avec des données canadiennes, en adoptant ce qui, à la lumière des résultats récents, nous semble être les meilleures pratiques.

Nos résultats suggèrent que pour la plupart des groupes démographiques, il n'y aurait pas d'impact à proprement parler d'une hausse du salaire minimum, et que les impacts totaux en termes de pertes d'emploi seraient vraisemblablement assez faibles. Néanmoins, certains groupes seraient plus touchés. Il s'agit des travailleurs et travailleuses d'entre 15 et 24 ans sans diplôme d'études secondaires ou avec des études universitaires, ainsi que des femmes d'entre 15 et 54 ans ne détenant qu'un DES. Il y aurait donc un impact négatif sur les jeunes travailleuses et travailleurs peu scolarisés et certains groupes de travailleuses. À notre avis, cela ne constitue pas un argument suffisant pour surseoir à une hausse importante du salaire minimum. Nous croyons plutôt qu'il convient d'une part d'améliorer le parcours scolaire pour les jeunes et d'autre part de s'attaquer aux inégalités entre les sexes et à l'accessibilité du marché du travail pour les groupes marginalisés. Au lieu de permettre une perpétuation de la discrimination avec une catégorie d'emplois à bas salaires occupés de manière prépondérante par certains groupes, remontons le plancher salarial et travaillons à éliminer cette discrimination entre les groupes de travailleurs et travailleuses.

Finalement, nos résultats mettent aussi en doute l'existence d'un seuil critique à 45 % pour le ratio salaire minimum/salaire moyen et celle d'un impact grandissant lorsque ce ratio augmente. D'une part, l'impact relatif n'augmente pas vraiment pour la plupart des groupes lorsqu'on examine les cas où ce ratio a été atteint ou dépassé. D'autre part, l'estimation nous suggère plutôt une relation décroissante à mesure que le ratio augmente pour la plupart des groupes concernés.

Si on considère l'ensemble des impacts possibles, il nous semble donc qu'il y a peu d'arguments à opposer à une hausse marquée du salaire minimum. Le seul impact négatif d'une certaine importance se retrouve du côté de l'emploi et même là, globalement, les effets estimés ne sont pas énormes. En fait, comparés aux gains globaux par les travailleuses et travailleurs concernés, ces impacts négatifs sont minimes. Néanmoins, cette part prépondérante des gains globaux pourrait ne pas suffire à rassurer les gens qui perdraient leur emploi. Il ne s'agit donc pas de les laisser à eux-mêmes, mais bien de mettre en place des politiques pour les aider dans cette transition tout en améliorant l'accès au marché du travail pour les groupes sociodémographiques marginalisés.

Notes de fin de document

- 1 SANSEFAÇON, Robert, « Salaire minimum - un bond qualitatif », *Le Devoir*, 17 août 2016.
- 2 HURTEAU, Philippe, et Minh NGUYEN, *Les conditions d'un salaire viable au Québec en 2016*, Note de recherche, IRIS, avril 2016.
- 3 *Ibid.*
- 4 BRETON, Brigitte, « La cible du 15 \$ l'heure », *La Presse*, 28 avril 2016.
- 5 AFP, « Californie : Le salaire minimum passera à 15 \$ US », *Le Devoir*, 30 mars 2016.
- 6 SANSEFAÇON, *op. cit.*
- 7 MASSÉ, Manon, « Le salaire minimum ou l'arrogance des riches », *Le Soleil*, 19 août 2016.
- 8 *Ibid.*
- 9 AGENCE OMI, « Plaidoyer pour un salaire minimum à 15 \$ de l'heure », *Journal de Montréal*, 13 août 2016.
- 10 HURTEAU, Philippe, « Salaire minimum, pourquoi faire compliqué ? », *Journal de Montréal*, 10 juin 2016.
- 11 CHARLEBOIS, Sylvain, « Un 15 \$ qui dérange », *La Presse*, 28 août 2016.
- 12 HÉBERT, Martine, « Salaire minimum à 15 \$: mythes et réalités », *La Presse*, 27 avril 2016.
- 13 *Ibid.*
- 14 MARSAN, Jean-Sébastien, « Faut-il oui ou non augmenter le salaire minimum ? », *Journal de Montréal*, 8 septembre 2014.
- 15 GELOSO, Vincent, « Le salaire minimum et les machines », *Journal de Montréal*, 28 juillet 2015.
- 16 CLICHE, Jean-François, « La magie des 15 \$ », *Le Soleil*, 16 août 2016.
- 17 GELOSO, Vincent, « Le salaire minimum à 15 \$: comment faire mal aux pauvres (partie 1) », *Journal de Montréal*, 6 mai 2016.
- 18 HÉBERT, Martine, *op. cit.*
- 19 *Ibid.*
- 20 DUBUC, Alain, « Bon slogan, mauvaise politique », *La Presse*, 9 mai 2016.
- 21 HÉBERT, *op. cit.*
- 22 FORTIN, Nicole, et Thomas LEMIEUX, *Income Redistribution in Canada : Minimum Wages Versus Other Policy Instruments*, Miméo, Institut de recherche en politiques publiques, décembre 1998.
- 23 STATISTIQUE CANADA, CANSIM, Tableaux 051-0001, 384-0037 et 282-0027.
- 24 BOIVIN, Jean-François, « 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, hiver 2012.
- 25 FORTIN et LEMIEUX, *op. cit.*
- 26 DUFOUR, Mathieu, et Ellen RUSSELL, « Why Isn't Productivity More Popular? A Bargaining Power Approach to the Pay/Productivity Linkage in Canada », *International Productivity Monitor*, n° 28, printemps 2015.
- 27 HÉBERT, *op. cit.*
- 28 *Ibid.*
- 29 REICH, Michael, Arindrajit DUBE et Suresh NAIDU, *Economics of Citywide Minimum Wage : the San Francisco Model*, UC Berkeley Institute of Industrial Relations Policy Brief, septembre 2005.
- 30 REICH, Michael, Peter HALL et Ken JACOBS, *Living Wages and Economic Performance : the San Francisco Airport Model*, UC Berkeley Institute of Industrial Relations, mars 2003.
- 31 REICH, Michael *et al.*, « The effects of a 15\$ minimum wage in New York State », *Center on Wage and Employment Dynamics*, Institute for Research on Labor and Employment, mars 2016.
- 32 AMERICANS FOR TAX FAIRNESS, *How Taxpayers Subsidize America's Biggest Employer and Richest Family*, avril 2014.
- 33 AARONSON, Daniel, *et al.*, « Industry Dynamics and the Minimum Wage : A Putty-Clay Approach », *International Economic Review*, à paraître.
- 34 AARONSON, Daniel, et Brian J. PHELAN, *Wage Shocks and the Technological Substitution of Low-Wage Jobs*, Federal Reserve Bank of Chicago, octobre 2015.
- 35 RETTINO-PARAZELLI, Karl, « 15 \$ l'heure : au Canada, l'Alberta donne le ton », *Le Devoir*, 14 septembre 2016.
- 36 DUFOUR, Mathieu, et Philippe HURTEAU, *Est-ce que les Québécois et Québécoises profitent de l'augmentation de la productivité ?*, Note de recherche, IRIS, août 2013.
- 37 *Ibid.*

- 38 AARONSON, Daniel, « Price Pass-Through and the Minimum Wage », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, n° 1, février 2001.
- 39 AARONSON, Daniel, Eric FRENCH et James MACDONALD, « The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure », *The Journal of Human Resources*, vol. 43, n° 3, été 2008.
- 40 ALLEGRETTO, Sylvia, et Michael REICH, *Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-based Restaurant Menus*, Institute for Research on Labor and Employment (IRLE), 2015.
- 41 Voir HIRSCH, Barry, *et al.*, « Minimum Wage Channels of Adjustment », *Institute for the Study of Labor*, 2011, pour une liste de facteurs qui peuvent expliquer un faible impact du salaire minimum sur l'emploi.
- 42 DOWNEY, Mitch, *Partial Automation : Routine-Biased Technical Change, Deskilling, and the Minimum Wage*, UC San Diego University, mai 2016.
- 43 SCHMITT, John, *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?*, Center for Economic and Policy Research, 2013.
- 44 DOUCOULIAGOS, Hristos, et T.D. STANLEY, « Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2, juin 2009.
- 45 WOLFSON, Paul J., et Dale BELMAN, *What Does the Minimum Wage Do?*, Upjohn Institute Press, 2014.
- 46 Voir aussi : GIOTIS, Georgios, et Michael CHLETOS, « Is There Publication Selection Bias in Minimum Wage Research during the Five-year Period from 2010 to 2014? », *Economics Discussion Papers*, n° 2105-58, Kiel Institute for the World Economy, 2015.
- 47 NEUMARK, David, J.M. Ian SALAS et William WASCHER, *Revisiting Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate : Throwing Out the Baby with the Bathwater?*, Institute for the Study of Labor, janvier 2013.
- 48 DUBE, Arindrajit, T. William LESTER et Michael REICH, « Minimum Wage Effects Across State Borders : Estimates Using Contiguous Counties », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, n° 4, novembre 2010.
- 49 ALLEGRETTO, Sylvia, Arindrajit DUBE et Michael REICH, « Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data », *Institute for Research on Labor and Employment*, Working Paper n° 166-08, avril 2011.
- 50 ALLEGRETTO, Sylvia, *et al.*, « Credible Research Designs for Minimum Wage Studies », *Institute for Research on Labor and Employment*, Working Paper n° 148-13, septembre 2013.
- 51 NEUMARK, David, J.M. Ian SALAS et William WASCHER, « More on Recent Evidence on the Effects of Minimum Wages in the United States », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 3, n° 1, décembre 2014.
- 52 ALLEGRETTO, Sylvia, *et al.*, « Credible Research Designs for Minimum Wage Studies : A Response to Neumark, Salas and Wascher », *Institute for Research on Labor and Employment*, Working Paper n° 109-16, août 2016.
- 53 DELONG, J. Bradford, « Must-Read : Sylvia Allegretto, Arindrajit Dube, Michael Reich and Ben Zipperer : Credible Research Designs for Minimum Wage Studies : A Response to Neumark, Salas and Wascher », *Washington Center for Equitable Growth*, 30 septembre 2015.
- 54 FORTIN, Pierre, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : À la recherche du "compromis idéal" », *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1, automne 2010.
- 55 FORTIN, Pierre, Manfred KEIL et James SYMONS, « The Source of Unemployment in Canada, 1967-91 : Evidence from a Panel of Regions and Demographic Groups », *Oxford Economics Paper*, vol. 53, n° 1, janvier 2001.
- 56 FORTIN, *op. cit.*
- 57 *Ibid.*
- 58 FORTIN, KEIL et SYMONS, *op. cit.*
- 59 ALLEGRETTO, DUBE et REICH, *op. cit.*
- 60 KELLY-GAGNON, Michel, « On ne doit pas rendre illégal le travail des gens à faible productivité », *Institut économique de Montréal*, 22 août 2016.
- 61 GAUTHIER, Marc-André, « L'évolution de la fréquentation scolaire au Québec depuis 1990 », *ISQ Coup d'œil sociodémographique*, n° 33, mai 2014.
- 62 FORTIN, Pierre, « Les pièges du salaire minimum », *L'actualité*, 15 février 2007.
- 63 DUFOUR et HURTEAU, *op. cit.*

ANNEXE 1

Tableau A1

Impact moyen d'un salaire minimum relatif de 45 % et de 47 % sur le taux d'emploi, 5 provinces, 1990-2015

Niveau de scolarisation atteint	Genre	Ratio salaire minimum relatif/salaire moyen > 45 %			Ratio salaire minimum relatif/salaire moyen > 47 %		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
	H	-0,3503* (0,1897; 0,8809)	0,02255 (0,06948; 0,9098)	-0,3024 (0,2143; 0,7773)	-0,3033 (0,1861; 0,8833)	0,005591 (0,07328; 0,9098)	-0,1789 (0,2063; 0,7792)
	F	-0,1285 (0,1670; 0,8817)	-0,01956 (0,1230; 0,8489)	-0,1908 (0,2749; 0,7351)	-0,2113 (0,1871; 0,8713)	-0,05007 (0,1277; 0,8468)	-0,05844 (0,2607; 0,7394)
Sans DES (sec. 3 et +)	H	0,02052 (0,1084; 0,8992)	-0,02703 (0,04169; 0,9109)	-0,2410 (0,2491; 0,7392)	0,07948 (0,1056; 0,9042)	-0,03080 (0,04023; 0,9108)	-0,1507 (0,2439; 0,7408)
	F	-0,2797** (0,1112; 0,8809)	-0,1467** (0,05756; 0,9116)	0,4523 (0,2890; 0,8666)	-0,2413** (0,1115; 0,882)	-0,1162** (0,05417; 0,9117)	0,4111 (0,3087; 0,8663)
DES	H	0,1366 (0,1191; 0,7629)	-0,006917 (0,02817; 0,9008)	0,002328 (0,1523; 0,8203)	0,2545** (0,1081; 0,7741)	-0,01295 (0,02949; 0,9001)	-0,01742 (0,1592; 0,8194)
	F	-0,03498 (0,1174; 0,7273)	-0,04153 (0,03901; 0,9243)	0,4189* (0,2252; 0,9249)	-0,1344 (0,1313; 0,7223)	-0,02192 (0,04113; 0,927)	0,3676 (0,2227; 0,9233)
Diplôme d'études postsecondaires (moins que bacc.)	H	-0,09174 (0,2769; 0,1797)	-0,07229* (0,03824; 0,7238)	0,1560 (0,2084; 0,5492)	-0,03040 (0,2452; 0,1766)	-0,04064 (0,03677; 0,7212)	0,1200 (0,2144; 0,5459)
	F	-0,3179* (0,1632; 0,4445)	0,02596 (0,05260; 0,7735)	0,1400 (0,2877; 0,7463)	-0,1961 (0,1543; 0,4304)	0,04918 (0,05079; 0,7775)	-0,1603 (0,3245; 0,7511)

* p-value < 0,1

** p-value < 0,05

- Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité (premier chiffre dans la parenthèse).
- Le coefficient de détermination ajusté (R_2^a) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220 et 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

Tableau A2

Impact moyen combiné sur 2 ans de la hausse du salaire minimum relatif sur l'emploi, 5 provinces, 1990-2015

Niveau de scolarisation atteint	Genre	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
Sans DES (sec. 3 et +)	H	-0,3997** (0,01697; 0,8765)	0,02655 (0,06944; 0,9092)	-0,2011 (0,1840; 0,7843)
	F	-0,2888* (0,1627; 0,8827)	-0,1481 (0,1214; 0,8431)	-0,1288 (0,2208; 0,74)
DES	H	0,03850 (0,08843; 0,9034)	-0,03157 (0,03960; 0,9101)	-0,1881 (0,1914; 0,7601)
	F	-0,2247** (0,09892; 0,8813)	-0,1359*** (0,04145; 0,9325)	0,3425 (0,2474; 0,8631)
Diplôme d'études postsecondaires (moins que bacc.)	H	0,1991** (0,08543; 0,7789)	-0,01517 (0,02650; 0,8974)	-0,1260 (0,1287; 0,8457)
	F	-0,1148 (0,1136; 0,7289)	-0,03869 (0,03755; 0,9275)	-0,005666 (0,1954; 0,9175)
Diplôme d'études universitaires (bacc. et +)	H	0,03117 (0,2426; 0,1739)	-0,05247 (0,03591; 0,705)	0,04930 (0,1729; 0,5189)
	F	-0,1664 (0,1380; 0,4026)	0,01358 (0,04406; 0,7758)	0,05738 (0,2748; 0,7681)

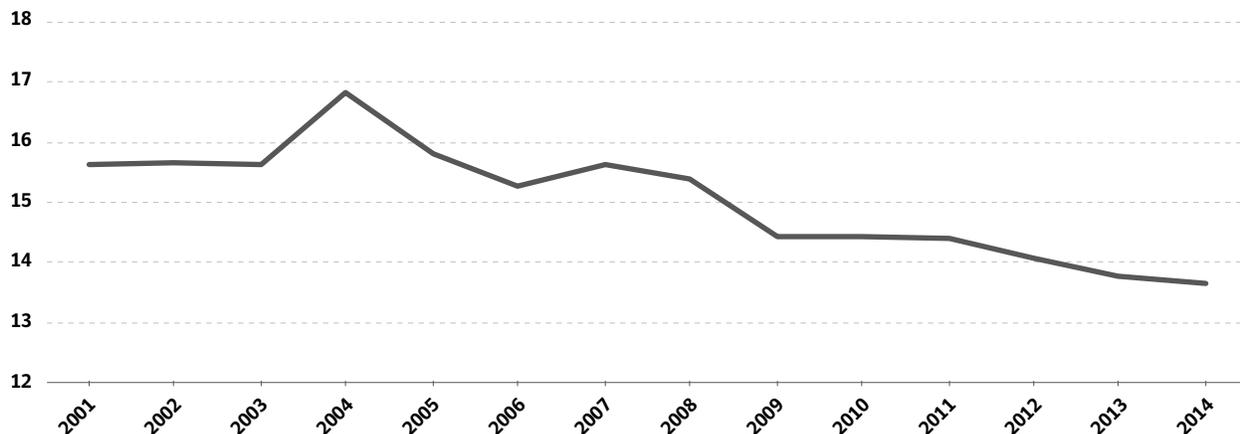
* p-value < 0,1 ** p-value < 0,05 *** p-value < 0,01

- Les écarts-types robustes de Huber-White ont été calculés pour chaque élasticité (premier chiffre dans la parenthèse).
- Le coefficient de détermination ajusté (R_2^a) a été calculé pour chaque régression (deuxième chiffre dans la parenthèse).

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220 et 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; calculs des auteurs.

Graphique A1

Taux d'ouverture des PME de moins de 5 employé·e·s au Québec (%), 2001-2014



SOURCE Statistique Canada, CANSIM, Tableau 527-0008.

ANNEXE 2

ESTIMATION DES IMPACTS SUR L'EMPLOI D'UNE HAUSSE SIMULÉE DU SALAIRE MINIMUM RELATIF

Le tableau A3 suivant montre les différents coefficients linéaires d'impact estimés lorsque le salaire minimum relatif dépasse le niveau correspondant (le pourcentage figurant dans la colonne de gauche).

Afin de modéliser l'évolution de l'impact du salaire minimum relatif, nous utilisons la forme fonctionnelle suivante :

$$\text{Impact} = a \cdot \text{Salaire minimum relatif}^k$$

En appliquant un logarithme de chaque côté de l'équation, on peut linéariser cette forme et ainsi la traiter comme une régression linéaire simple. On obtient alors l'équation suivante :

$$\ln(\text{Impact}) = \ln(a) + k \cdot \ln(\text{Salaire minimum relatif})$$

sur laquelle nous pouvons appliquer les moindres carrés ordinaires pour déterminer un estimateur efficace du paramètre k . Il est ensuite possible de déterminer le paramètre a grâce à l'ordonnée à l'origine fournie par la régression linéaire. En insérant ces paramètres nouvellement trouvés dans la première équation pour chaque groupe sociodémographique, il est possible de tracer la courbe d'impact estimée pour chaque niveau désiré de salaire minimum relatif.

Afin de déterminer la baisse relative du taux d'emploi associée à chaque niveau de salaire minimum relatif, nous avons calculé successivement la baisse relative

Tableau A3

Impact moyen du salaire minimum relatif sur le taux d'emploi pour chaque niveau de salaire minimum relatif, 5 provinces, 1990-2015

Salaire minimum relatif (%)	Sans DES		Avec DES		Avec bacc. et +	
	Hommes 15-24 ans	Femmes 15-24 ans	Femmes 15-24 ans	Femmes 25-54 ans	Femmes 15-24 ans	Hommes 25-54 ans
40	-0,6504	-0,4995	-0,4099	-0,1644	-0,2045	-0,03534
41	-0,4664	-0,4755	-0,3517	-0,1242	-0,1138	-0,02487
42	-0,5856	-0,5753	-0,3722	-0,1005	-0,3121	-0,07385
43	-0,5454	-0,2641	-0,2923	-0,0725	-0,3588	-0,05738
44	-0,3184	-0,1701	-0,1044	-0,0902	-0,1715	-0,06360
45	-0,3503	-0,1285	-0,2797	-0,1467	-0,3179	-0,07229
46	-0,4412	-0,1867	-0,2801	-0,1359	-0,1475	-0,06047
47	-0,3033	-0,2113	-0,2413	-0,1162	-0,1961	-0,04064
48	-0,3632	-0,3262	-0,3159	-0,1389	-0,1970	-0,04753
49	-0,3933	-0,3258	-0,3146	-0,1410	-0,1740	-0,04124

SOURCES Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 051-0001, 279-0025, 281-0022, 281-0029, 282-0002, 282-0004, 282-0220 et 384-0037. Pour le taux de recouvrement de l'assurance-emploi : 1981-2014 : Canadian Centre for Living Standards, Index of Economic Well-Being database, 2015 : Statistique Canada, CANSIM, Tableaux 276-0017 et 281-0027 ; Ressources humaines et Développement des compétences Canada ; calculs des auteurs.

du taux d'emploi pour des augmentations incrémentales de 1 point de pourcentage par groupe analysé. En utilisant la valeur de 46,7 % comme valeur initiale pour le Québec, nous avons donc procédé au calcul suivant :

$$\text{Baisse relative du taux d'emploi (du ratio X à Y)} = (Y - X)/X \cdot \text{Impact}(X)$$

où X et Y sont deux niveaux de salaire minimum relatif séparés par des incréments de 1 point de pourcentage et où Impact(X) est calculé à partir de la première équation et des paramètres *a* et *k* déterminés lors de l'étape précédente. Finalement, pour obtenir un impact cumulatif selon le niveau de salaire minimum relatif final, il suffit de multiplier entre elles les différentes «conservations relatives» du taux d'emploi obtenues pour chaque incrément de salaire minimum relatif dans l'intervalle choisi. Ces conservations relatives du taux d'emploi sont obtenues selon l'équation suivante :

$$\text{Conservation relative du taux d'emploi (du ratio X à Y)} = 100 \% - \text{Baisse relative du taux d'emploi (du ratio X à Y)}$$

C'est cette équation (multipliée par elle-même selon la taille de l'incrément utilisé) qui nous a permis de produire le graphique 3. Il est certain que, pour un tel calcul, il serait préférable d'utiliser de plus petits incréments (par exemple, 0,1 point de pourcentage au lieu d'un point). Cependant, cela ne fait pas beaucoup varier les résultats. Pour la catégorie des hommes de 15 à 24 ans sans DES, la baisse relative du taux d'emploi est estimée à 2,38 % lorsque le salaire minimum relatif est de 50 % et lorsque le calcul est effectué avec des incréments de 1 point de pourcentage. Lorsque le calcul utilise des incréments de 0,1 point de pourcentage, la baisse relative du taux d'emploi pour le même niveau de salaire minimum relatif est alors estimée à 2,30 %, soit une différence d'un peu plus de 3 % entre les deux chiffres.

—

Entre 1979 et 2016, le salaire minimum n'a pas réellement augmenté (en considérant l'inflation), alors que la productivité a connu une hausse de plus de 35 %.



Institut de recherche
et d'informations
socioéconomiques

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur·e·s se positionne sur les grands enjeux socioéconomiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES

1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7
514.789.2409 • iris-recherche.qc.ca

Imprimé **ISBN 978-2-924727-05-8**
PDF **ISBN 978-2-924727-04-1**