



INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Commentaire No. 2 | Juli 2014

**Salaires minimums :
bonne politique,**

mauvaise économie?



Cette page est intentionnellement laissée en blanc

Contenu

Introduction à l'Institut des politiques du Nord	4
À propos de l'auteur	6
Sommaire	7
Pourquoi les salaires minimums sont-ils politiquement si attrayants?	9
Quelles sont les caractéristiques des travailleurs au salaire minimum?	10
Quels sont les effets potentiels des salaires minimums?	11
Peut-il y avoir des facteurs compensatoires qui pourraient atténuer les effets nocifs?	13
Quelles sont les preuves sur les effets?	14
Y a-t-il de meilleures solutions de rechange?	16
Références	18
Qui nous sommes	21

Introduction à

L'INSTITUT DES POLITIQUES DU NORD

Notre vision

Un Ontario du Nord en croissance, durable et subvenant à ses propres besoins. Un Nord ontarien ayant la capacité non seulement de trouver des opportunités mais de les mettre à profit, seul ou à l'aide de partenariats intelligents. Un Nord ontarien qui contribue à la fois à sa propre réussite et à celle des autres.

Notre mission

Développer et promouvoir des options proactives, fondées sur des preuves et pilotées par des objectifs, qui permettent d'approfondir la compréhension des défis et possibilités uniques du Nord ontarien et assurent le développement ainsi que la prospérité économique durables du Nord ontarien.

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous servons à développer et à promouvoir de la recherche, des preuves et des possibilités de politiques favorisant la croissance de collectivités durables dans le Nord ontarien.

Nous sommes à Thunder Bay et à Sudbury afin d'améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien et du Canada.

Le travail de l'Institut des politiques du Nord vise six domaines prioritaires pour les quatre prochaines années :

- 1) Peuples autochtones
- 2) Collectivités
- 3) Démographie
- 4) Économie
- 5) Environnement
- 6) Infrastructure

Ce qui rend unique l'Institut des politiques du Nord, c'est notre indépendance et notre approche non partisane en matière de conseils politiques. Cela signifie que nos évaluations des enjeux existants et émergents auxquels le Nord ontarien fait face sont toujours objectifs et offrent des points de vue équilibrés aux décisionnaires des secteurs public et privé.

L'Institut des politiques du Nord continuera de chercher des contributions multidisciplinaires, multiculturelles et d'intervenants multilatéraux, afin d'assurer que les besoins distincts du Nord ontarien demeurent au cœur de nos travaux. À cette fin, nous nous sommes engagés à faire participer en permanence le public ainsi qu'à assurer l'accès public à nos recherches, preuves et stratégies politiques.

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca  [@northernpolicy](https://twitter.com/northernpolicy)



Pour réussir, l'IPN dépend de la participation efficace non seulement des responsables des politiques mais aussi des chefs de file de l'opinion et du grand public. En tant que « donneurs de permission », l'Institut des politiques du Nord doit pouvoir communiquer rapidement des constatations sous une forme facilement utilisable par tous les intervenants de sa collectivité. Ces constatations doivent reposer sur les preuves les plus pertinentes et précises, ce qui exige aussi des communications directes et régulières avec la collectivité avoisinante, à tous les niveaux.

Pour lire ou télécharger une copie du plan d'affaires de l'Institut des politiques du Nord, visitez notre site Web à www.northernpolicy.ca.



À propos de l'auteur **Morley Gunderson**

Morley Gunderson, Ph. D., est professeur au Centre des relations industrielles et des ressources humaines ainsi qu'au département d'Économie de l'Université de Toronto. Il est également titulaire de la Chaire CIBC pour l'emploi des jeunes.

L'Université de Toronto a créé le prix Morley Gunderson en 1997, en hommage aux dix années de cet homme comme directeur du Centre des relations industrielles et des ressources humaines.

En 2008, le professeur Gunderson était intronisé membre de la Société royale du Canada en raison de ses travaux d'érudit reconnu au niveau international et parce que sa recherche, son renforcement de l'établissement et son enseignement ont transformé le domaine des relations industrielles au Canada, depuis une discipline descriptive et institutionnelle en une discipline utilisant des techniques quantitatives et analytiques rigoureuses.

Sommaire

Augmenter le salaire minimum tend à être très prisé par le grand public et l'est également par les politiciens soucieux de s'assurer l'appui de la population en période d'élection. Toutefois, Morley Gunderson décrit ici, encore une fois, que de la bonne politique ne correspond pas nécessairement à de la bonne économie. Le présent document traite d'une série de problèmes interreliés en rapport avec l'attrait politique des salaires minimums, les profils des travailleurs au salaire minimum au Canada, puis les effets des hausses des salaires minimums, le tout afin de mieux déterminer les politiques axées sur le rajustement des salaires minimums.

Les augmentations des salaires minimums sont politiquement attrayantes, car elles tendent à être rationalisées comme outil anti-pauvreté. L'image est souvent celle d'une personne pauvre travaillant à temps plein au salaire minimum mais gagnant moins qu'un revenu du seuil de pauvreté. Ainsi, le « bon côté » d'un salaire minimum supérieur semble visible et immédiat – des salaires supérieurs pour des personnes qui ont un bas revenu. Toutefois, les effets négatifs plus subtils et moins visibles – le plus notable étant *les effets négatifs sur l'emploi* – sont très minimisés dans le discours public.

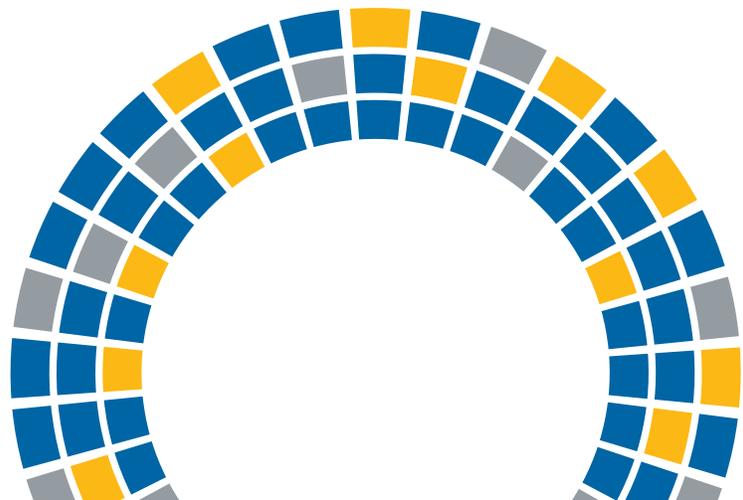
Pour comprendre cette notion, il est crucial d'examiner d'abord *qui* travaille au salaire minimum. Au Canada, la majorité des travailleurs au salaire minimum sont des adolescents qui vivent à domicile avec leurs parents, souvent des élèves qui ont des emplois à temps partiel. Beaucoup de travailleurs au salaire minimum ont une conjointe ou un conjoint dont la rémunération est supérieure au salaire minimum. L'ensemble de la famille ne vit pas dans la pauvreté; ainsi, les personnes qui pourraient le plus probablement bénéficier d'une hausse du salaire minimum ne sont pas, en grande partie, des travailleurs pauvres. En effet, les hausses des salaires minimums ne permettent pas d'atteindre le but fondamental qui sert à les justifier – les augmentations de salaires minimums ne réduisent pas la pauvreté au Canada. En outre, les effets subséquents (non intentionnels) nuisent en fait à ceux qui sont effectivement dans la pauvreté.

Les salaires minimums peuvent avoir un *effet négatif sur l'emploi* en réduisant la demande pour les travailleurs dont les salaires ont augmenté. Cela peut se produire quand les employeurs remplacent par d'autres solutions les travailleurs dont les salaires sont devenus supérieurs. Voyant que les adolescents constituent la majorité des travailleurs au salaire minimum, les preuves canadiennes ont démontré qu'une hausse de 10 % du salaire minimum mènerait à une réduction de 3 % à 6% de l'emploi chez les adolescents. De la hausse des salaires minimums découle davantage de chômage, et celui-ci réduit le revenu total des familles, poussant celles-ci dans la pauvreté ou empirant la situation de ceux qui étaient déjà pauvres.

Pour ces raisons et d'autres, Gunderson recommande que : i) le discours entourant les salaires minimums insiste davantage sur les effets négatifs sur l'emploi; ii) les hausses soient souples et dépendent de l'état de l'économie; iii) les rajustements soient de petites augmentations continues plutôt que de grosses et peu fréquentes; iv) les hausses des salaires minimums ne servent pas d'outil pour réduire la pauvreté.

Salaires minimums : bonne politique, mauvaise économie?

Les salaires minimums et leurs augmentations suscitent beaucoup d'intérêt dans le grand public et donc chez les politiciens qui dépendent de celui-ci pour les votes. Mais, comme nous le faisons valoir dans ce document, de la bonne politique ne signifie pas de la bonne économie. Ce sera illustré en signalant les problèmes des salaires minimums et en abordant une série de points interreliés : Pourquoi les salaires minimums sont-ils politiquement si attrayants? Quelles sont les caractéristiques des travailleurs qui seraient affectés par des hausses de salaires minimums? Quels sont les effets *potentiels* des salaires minimums? Peut-il y avoir des *facteurs compensatoires* qui pourraient atténuer des effets nocifs? Quels sont les effets *réels*, qui reposent sur des preuves empiriques? Y a-t-il de meilleures options de rechange? Quelles sont les meilleures politiques en matière de salaires minimums?



Pourquoi les salaires minimums sont-ils politiquement si attrayants?

La législation sur les salaires minimums tend à être rationalisée comme outil anti-pauvreté. C'est à la fois le cas historiquement et actuellement au Canada (Battle 2011; Gunderson 2005) ainsi qu'à l'échelle internationale (OCDE 1998). Dans le budget de l'Ontario de 2008 (p. 46), il était indiqué que la hausse du salaire minimum, à 10.25 \$, d'ici 2010, faisait partie d'une « initiative précoce du gouvernement et devant aider à réduire la pauvreté ». En juillet 2013, le gouvernement de l'Ontario nommait un groupe consultatif qui avait pour mission de le conseiller en matière de hausses des salaires minimums. Une bonne partie de cela découlait d'une pression pour utiliser les salaires minimums comme outil pour combattre la pauvreté. (Verma, 2014, p. 5).

Aux États-Unis, les hausses du salaire minimum ont dans une large mesure été approuvées comme outil anti-pauvreté par les politiciens populistes. En 1998, le président Clinton disait que le salaire minimum « haussera le niveau de vie de 12 millions de d'Américains qui travaillent fort », et le sénateur Kennedy affirmait que « le salaire minimum était l'un des premiers – encore l'un des meilleurs – de nos programmes anti-pauvreté »¹. Barack Obama, dans sa première campagne pour la présidence, approuvait la hausse du salaire minimum afin que « les personnes qui travaillent à temps plein ne vivent pas dans la pauvreté » (Sabia et Burkhauser 2008 p. 5). Il a renouvelé cet appui dans des discours plus récents.

Pour la politique et la population, l'attrait des augmentations des salaires minimums repose sur un certain nombre de facteurs. Le « bon côté » est lié à l'immédiat, à l'apparent et à la concentration entre les mains de quelques personnes – des salaires supérieurs pour ceux ayant un salaire de misère et qui conservent leur emploi. Le « mauvais côté » est plus subtil, moins visible (détaillé subséquent) et comprend, entre autres, moins de possibilités d'emploi pour les jeunes. L'image est souvent celle d'une personne pauvre travaillant à temps plein au salaire minimum mais gagnant moins qu'un revenu du seuil de pauvreté. Si les salaires sont jugés « trop bas », alors la solution semble simple – les hausser par voie législative. Des salaires minimums supérieurs peuvent porter les personnes à quitter le bien-être social et à chercher du travail, ensuite, si elles en trouvent, à gagner « leur revenu » au lieu de le recevoir sous la forme de paiements de transfert.

Les salaires minimums ont suscité un nouvel intérêt en raison de nouveautés sur le marché du travail. La hausse du revenu et l'inégalité salariale ont attiré l'attention de ceux qui se trouvent à l'extrémité inférieure de la distribution, surtout lors d'une comparaison avec ceux de l'extrémité supérieure. Le marché du travail est de plus en plus polarisé, d'une part, les « bons emplois », d'autre part les « mauvais emplois », les derniers comprenant souvent des emplois non standard sous diverses formes : travail à temps partiel; travail saisonnier; travail occasionnel, temporaire à contrat pour une durée limitée; emploi autonome; travail d'organisme d'aide temporaire; travail sur appel; télétravail et travail à domicile (Fortin et coll., 2012; Vosko 2010). Des inquiétudes ont été exprimées à propos des travailleurs pauvres – ceux qui travaillent à temps plein et à l'année longue mais ont un revenu insuffisant pour les sortir de la pauvreté. Le pouvoir et l'influence des syndicats ont également décliné dans le secteur privé, sous les pressions de la concurrence mondiale. À cet effet, les salaires minimums sont souvent vus comme protégeant ceux se trouvant à l'extrémité inférieure de la distribution et qui, autrement, n'ont pas de pouvoir individuel de négociation.

Souvent, les groupes d'intérêt supportent la législation sur les salaires minimums afin d'atteindre leurs propres fins. Les gros employeurs peuvent accorder leur appui aux salaires minimums s'ils paient déjà davantage, car des salaires supérieurs peuvent avoir un effet négatif sur leurs concurrents qui paient moins que le salaire minimum. Les syndicats peuvent appuyer les salaires minimums s'ils croient vraiment qu'ils aideront les travailleurs qui ont des salaires de misère, mais il se peut qu'ils réduisent la concurrence avec les travailleurs syndiqués qui sont invariablement payés au-dessus d'un salaire minimum.

Clairement il y a une gamme étendue de facteurs qui rendent politiquement attrayante la législation sur les salaires minimums. Pour beaucoup d'entre eux, il y a des raisons légitimes de s'inquiéter. Mais ce qui fait de la bonne politique ne fait pas nécessairement de la bonne économie. L'attrait politique repose sur la logique de l'action collective (Olsen 1965), à savoir que les gains sont concentrés entre les mains de quelques-uns qui ont un intérêt particulier dans l'exercice de pressions en faveur de leur cause, et les coûts sont diffusés dans une population élargie pour laquelle ce n'est qu'un de nombreux problèmes. Toutefois, en harmonie avec ce qui est désigné par « la science lugubre », l'économie insiste sur la « loi des conséquences imprévues ». Cela est bien illustré dans le cas des salaires minimums, où des rajustements subtils et moins visibles peuvent produire des effets négatifs et nuire à ceux-là mêmes qui devaient être aidés.

1 Ces sources sont citées dans Neumark et Wascher (2008, p. 141). Card et Krueger (1995) ainsi que Sabia et Burkhauser (2008) traitent aussi de l'histoire et du soutien politique des salaires minimums comme outil anti-pauvreté.

Quelles sont les caractéristiques des travailleurs au salaire minimum?

Les caractéristiques des travailleurs au salaire minimum ou presque sont révélatrices quant à ceux qui seraient atteints positivement ou négativement par les hausses de salaires minimums, ainsi qu'au potentiel des salaires minimums de réduire la pauvreté. En se fondant sur les données de l'Enquête sur la population active pour le Canada, Battle (2003) fait ressortir les caractéristiques suivantes chez les travailleurs au salaire minimum :

- Moins de 3 % des travailleurs entre 25 et 64 ans occupent des emplois rémunérés au salaire minimum au Canada. Puisque c'est le groupe d'âge dans lequel risque de se trouver le plus de travailleurs pauvres, cela suggère que les salaires minimums n'apporteront probablement pas de contribution substantielle à la réduction de la pauvreté chez les travailleurs pauvres.
- Quelque 60 % des travailleurs au salaire minimum sont des adolescents ou des jeunes qui vivent à domicile avec leurs parents.
- Environ 25 % sont des couples et, de ce groupe seulement le quart (c.-à-d. à peu près 6 %) n'ont pas de conjointe ou de conjoint occupant un emploi rémunéré au-dessus du salaire minimum, et les trois quarts (c.-à-d. quelque 18 %) ont une conjointe ou un conjoint rémunéré au-dessus du salaire minimum.
- Onze pour cent sont des personnes seules.
- Quatre pour cent sont à la tête d'une famille monoparentale.

Battle (2012) indique aussi que les travailleurs au salaire minimum tendent à être moins éduqués et, surtout, des décrochés d'école secondaire. Cela fait ressortir que les politiques pour améliorer leurs aptitudes pour davantage d'éducation, y compris les apprentissages et la formation professionnelle, peuvent être des options viables pour améliorer leurs compétences et donc leur salaire et leur employabilité. Les travailleurs au salaire minimum tendent à se trouver dans des industries telles que l'hébergement et la restauration (dans lesquelles les pourboires sont une forme répandue de rémunération), l'agriculture, le commerce de gros et de détail. Ce sont souvent des étudiants, qui travaillent à temps partiel, ont peu d'expérience sur le marché du travail et ne sont pas syndiqués. Un tableau similaire émerge, qui repose sur des données plus récentes pour l'Ontario (Vera, 2014). Ce rapport révèle aussi qu'en 2012, 9,3 % des travailleurs en Ontario avaient des salaires au niveau ou en-dessous du salaire minimum.

Globalement, ces caractéristiques suggèrent que les salaires minimums sont médiocres lorsqu'il s'agit d'apporter de l'aide aux travailleurs relativement désavantagés, y compris les travailleurs pauvres. Cela vaut pour ceux dont la rémunération est légèrement supérieure au salaire minimum et dont le revenu augmente également². Les salaires minimums n'aident pas beaucoup de pauvres parce que seules de petites parties de ce groupe comprennent des travailleurs pauvres occupant des emplois au salaire minimum. Même pour les travailleurs pauvres au salaire minimum, une hausse typique de celui-ci n'augmenterait que légèrement leur revenu et l'abaisserait peut-être si leur tâche ou les heures de travail était réduite (point abordé subséquemment). Toute hausse de revenu pourrait aussi être atténuée par des « récupérations » en vertu desquelles des transferts de paiement qui peuvent être reçus par les personnes pauvres sont réduites lorsque leur revenu augmente. De plus, les effets indirects pour ceux qui ne sont pas pauvres sont considérables, comme le prouve le fait que majorité des travailleurs au salaire minimum sont des adolescents ou des jeunes qui habitent chez leurs parents ou sont des étudiants travaillant à temps partiel; nombreux sont ceux qui se trouvent dans des familles dont la conjointe ou le conjoint gagne plus que le salaire minimum.

Ce ciblage médiocre a augmenté avec le temps en raison de changements sur le marché du travail, lesquels ont affaibli la relation déjà tenue entre les salaires et la pauvreté. Cette relation a toujours été tenue parce que les salaires font référence au *taux horaire d'une personne*; par contre la pauvreté relie le *revenu familial* au *besoin* de la famille. Le revenu familial comprend des *salaires* fondés sur les heures de *travail* des divers membres de la famille qui sont *employés*, plus le *revenu qui ne provient pas du travail*. Clairement, le salaire d'une personne n'est qu'une petite partie de ce revenu, et il peut être sans rapport avec le besoin familial. La rémunération horaire d'une personne peut ne pas contribuer beaucoup au revenu familial si la personne travaille peu d'heures ou occupe par intermittence un emploi, ou risque de ne pas avoir d'emploi, ou a d'autres membres de la famille qui travaillent ou reçoivent d'autres formes de revenu.

De même, la rémunération horaire d'une personne n'a pas à être reliée aux besoins de la famille. Ce rapport déjà tenu avec la rémunération horaire d'une personne a été affaibli davantage par le nombre croissant des familles ayant plusieurs salariés et le nombre accru des étudiants qui travaillent dans l'économie en expansion

2 Les données suggèrent qu'un tel effet en cascade ou ces retombées sont mineurs et limités à ceux qui se trouvent juste au-dessus du salaire minimum. Voir Card et Krueger (1995, p. 160-166), Cox et Oaxaca (1981), Gramlich (1976), Grossman (1983) et Katz et Krueger (1992).

des services³. Ce ciblage médiocre des salaires minimums au regard des désavantagés et ceux qui sont dans la pauvreté est souligné dans une bonne partie de la documentation sur les salaires minimums⁴.

Quels sont les effets potentiels des salaires minimums?

Dans cette section du rapport sont décrits les effets *potentiels* des salaires minimums; les preuves liées aux effets *réels* sont présentées dans la section suivante.

La répercussion la plus évidente des salaires minimums est l'*effet visible immédiat* de la hausse salariale de ceux qui travaillent entre l'ancien salaire minimum et le nouveau⁵. Mais cela fait ressortir le problème même – l'effet initial est immédiat et visible. Les effets à plus long terme sont subtils et moins visibles; ils mettent en lumière ce que les économistes désignent par la « loi des conséquences imprévues ». Les preuves de ces répercussions seront fournies dans la section subséquente sur les effets *réels*. Cette section décrit les mécanismes par lesquels les salaires minimums peuvent avoir des effets.

Les salaires minimums peuvent avoir un *effet négatif sur l'emploi* en réduisant la demande pour les travailleurs dont les salaires ont augmenté. Cela peut se produire quand les employeurs remplacent par d'autres solutions les travailleurs dont les salaires sont devenus supérieurs. La substitution ne sera probablement pas évidente et immédiate sous la forme de mises à pied ou de licenciements;

3 Cet affaiblissement avec le temps entre les faiblement rémunérés et la pauvreté est documenté et commenté, par exemple, dans Burkhauser et Finegan (1989), Burkhauser, Couch et Glenn (1996), Burkhauser et Sabia (2004, 2007) ainsi que Sabia et Burkhauser (2010).

4 Le ciblage médiocre des salaires minimums au regard de ceux qui sont dans la pauvreté aux É.-U. est documenté et commenté, notamment dans les études mentionnées dans les notes de bas de page antérieures ainsi que dans Freeman (1996), Gramlich (1976), Neumark et Wascher (2002, 2008), Smith et Vavrichek (1992), Veeder et Gallaway (2001); au Canada, c'est dans Benjamin (1996, 2001), Campolieti et Gunderson (2010), Gunderson (2005), Mascella, Teja et Thompson (2009), puis Sen et coll., (2011).

5 Ceux qui travaillaient illégalement et ont un revenu inférieur au salaire minimum ne seront probablement pas affectés ou le seront peu parce que s'ils travaillaient illégalement à l'ancien salaire minimum ils continueront de le faire sous le nouveau.



elle risque plutôt de se produire sous des formes plus subtiles, moins visibles, par exemple, par des gels d'embauchage, moins de nouveaux embauchages ou moins de possibilités d'emploi pour les travailleurs faiblement rémunérés (et cela risque d'attirer moins l'attention de la population ou des politiciens). Ces rajustements subtils peuvent se produire pendant que les employeurs remplacent par d'autres contributions ou procédés les travailleurs dont la rémunération est supérieure : cafétérias libre-service qui remplacent les serveuses et les serveurs; pompes libre-service qui remplacent les préposés de stations-service; comptoirs de caisses libre-service qui remplacent des commis; l'achat en ligne, remplaçant les commis de vente au détail; restauration rapide automatisée au lieu du personnel classique de restaurant; aliments préemballés, remplaçant les personnes chargées de la manipulation dans les épicerie locales; articles préemballés, remplaçant le personnel dans les quincailleries locales; biens de consommation « jetables » qui remplacent les personnes qui font les réparations; immeubles qui exigent peu d'entretien et permettent de remplacer le personnel de surveillance et d'entretien; sous-traitance extraterritoriale et importations d'articles produits par du personnel étranger faiblement rémunéré et qui remplace les travailleurs nationaux⁶. L'effet négatif sur l'emploi peut être encore favorisé par des employeurs devant réduire leur production en raison de coûts supérieurs, peut-être sous la forme d'une croissance ralentie des entreprises visées par les augmentations salariales.

L'effet négatif sur l'emploi peut avoir des conséquences négatives à plus long terme, sous la forme d'*effets intimidants* si les jeunes vivent une expérience initiale négative de chômage dès leur entrée sur le marché du travail⁷. Ils peuvent être désillusionnés par le monde du travail qui donne l'impression de se tourner contre eux, et leur accès initial au chômage peut être vu comme un mauvais signe pour des employeurs embauchant subséquemment de tels jeunes.

L'effet négatif sur l'emploi peut également se manifester sous la forme d'*heures réduites* et/ou de moins de possibilités d'emploi. Encore une fois, cela peut se manifester sous des formes subtiles telles que remplacer du travail à temps partiel par du travail à temps plein ou des réductions des heures supplémentaires.

6 La documentation sur les conséquences des salaires minimums cible les effets sur l'emploi et non les mécanismes sous-jacents qui les produisent. Les rajustements possibles évoqués ici ont été remarquables sur les marchés du travail des salaires inférieurs, quoique la mesure dans laquelle ils peuvent être attribués aux hausses des salaires minimums est une question qui reste en suspens.

7 Des preuves canadiennes sur les effets intimidants pour les jeunes se trouvent dans Oreopoulos, von Wachter et Heisz (2012), qui présentent aussi des preuves internationales.



L'effet négatif sur l'emploi peut également se manifester sous la forme d'*heures réduites* et/ou de moins de possibilités d'emploi.

Les salaires minimums peuvent aussi *réduire les possibilités de formation* de travailleurs, dans la mesure où ceux-ci étaient prêts à travailler à des salaires inférieurs offrant des occasions de formation et d'acquisition d'expérience qui amélioreraient subséquemment leur revenu. La plupart des emplois au salaire minimum sont pour les jeunes des tremplins temporaires permettant d'acquérir de l'expérience et de la formation en cours d'emploi, grâce auxquels, ensuite, ils progressent vers des emplois plus rémunérateurs⁸. Il est ironique que nous bannissons de telles contreparties, soit des entreprises offrant de la formation en échange de salaires inférieurs, mais que nous encourageons souvent par contre les stages *non rémunérés*, afin de permettre aux jeunes d'acquérir de la formation et de l'expérience qui les aideront à avoir des possibilités de carrières futures.

8 Battle (2003) affirme que plus de la moitié de tous les travailleurs au salaire minimum au Canada ont occupé leur emploi existant durant moins d'un an, puis qu'à peu près 1 % seulement des personnes l'ont fait durant plus de cinq ans. Des preuves des É.-U., selon lesquelles la plupart des emplois au salaire minimum sont des tremplins, se trouvent, par exemple, dans Carrington et Fallick (2001), Long (1999), Schiller (1994) ainsi que Smith et Vavrichek (1992).

Les salaires minimums peuvent aussi porter les employeurs à modifier d'autres aspects non salariaux de l'emploi, afin de contrebalancer les coûts supérieurs des salaires minimums. Parmi les exemples se trouvent moins de repas gratuits ou subventionnés et de pauses; l'offre d'heures variables ou ne plus fournir d'uniformes.

Les salaires minimums peuvent encourager les jeunes à quitter l'école afin de chercher un emploi au salaire minimum supérieur. Ces décrochages peuvent nuire à l'éducation et aux titres de compétence qui, en revanche, se traduisent par un très haut rendement financier, surtout dans l'économie en croissance du savoir⁹. Décrocher peut être particulièrement un acte de myopie de la part de jeunes comme le prouve le fait qu'ils disent souvent par la suite regretter cette décision¹⁰. Encore, cet effet négatif potentiel des salaires minimums qui encourage le décrochage scolaire est subtil, moins visible et se produit à plus long terme.

Les salaires minimum peuvent également faire augmenter les prix dans la mesure où la hausse de coût peut être passée aux consommateurs. Dans le contexte de concurrence mondiale d'aujourd'hui, ce mécanisme de rajustement sera probablement limité. Toutefois, cela peut arriver dans une certaine mesure pour des biens qui tendent à être consommés par les pauvres puisque les travailleurs au salaire minimum travaillent généralement dans des industries telles que la restauration, l'agriculture ainsi que le commerce de gros et de détail.

Peut-il y avoir des facteurs compensatoires qui pourraient atténuer les effets nocifs?

Il y a un certain nombre de facteurs compensatoires potentiels qui pourraient atténuer les effets éventuels des salaires minimums. Toutefois, ces rajustements ont souvent d'autres conséquences négatives ou c'en sont qui pourraient se produire volontairement, sans une hausse de salaire minimum.

Les employeurs peuvent être « choqués » et recourir à des pratiques de gestion efficaces qui ne comportent pas de réduction d'emplois pour contrebalancer la hausse de coût liée aux hausses de salaire minimum. Toutefois, certains de ces rajustements tels qu'écourter les pauses, réduire les allocations de repas, ont évidemment des ramifications négatives pour les travailleurs au salaire minimum. Même s'ils ne le font pas, cela soulève une question, à savoir pourquoi une hausse du salaire minimum était nécessaire pour engendrer de telles actions. Si ce sont des pratiques efficaces, elles devraient servir même sans une augmentation quelconque du salaire minimum.

Les employés peuvent également être « choqués » et chercher des pratiques plus efficaces en réponse à une hausse du salaire minimum. La productivité peut augmenter si leur loyauté et leur engagement envers leur employeur sont accrus; de plus, le roulement et l'absentéisme peuvent être moindres. Ainsi, les hausses de salaire minimum peuvent « payer pour elles-mêmes ». Toutefois, si de telles compensations par « salaires d'efficience » prévalent, les employeurs devraient volontairement y recourir sans y être incités par les hausses du salaire minimum. Dépendre des hausses du salaire minimum pour déclencher de telles réactions positives chez les employeurs ou les employés repose sur une hypothèse risquée, à savoir que les gouvernements savent mieux que les employeurs comment diriger l'entreprise, puis que les employeurs ont besoin d'incitatifs gouvernementaux pour les pousser à agir dans leur propre meilleur intérêt.

Il est possible que des salaires supérieurs imposés par la loi puissent, chez les travailleurs faiblement rémunérés, réduire l'incitation à se joindre à un syndicat, puis que les interventions syndicales se traduisent par un coût plus élevé pour les employeurs que les hausses de salaire minimum. Que le fait de recevoir un salaire supérieur en vue d'éviter de devenir membre d'un syndicat soit dans le meilleur intérêt des travailleurs est une question qui reste en suspens. De plus, s'il était dans l'intérêt des employeurs de payer des salaires supérieurs afin d'éviter la menace de la syndicalisation, ils devraient être motivés pour le faire volontairement.

L'effet négatif sur l'emploi pourrait potentiellement servir de contrepoids aux employeurs qui sont réticents à hausser leurs salaires afin d'attirer de nouvelles recrues, s'ils avaient ensuite à payer davantage leur personnel en place pour des raisons d'équité interne. Si la législation sur le salaire minimum les force à payer ce salaire supérieur aux nouveaux travailleurs ainsi qu'à leur personnel faiblement rémunéré, il n'ont plus à hésiter à embaucher des travailleurs additionnels. Le coût de l'augmentation de leur effectif est le salaire minimum supérieur qu'ils ont à payer; cela ne comprend plus le salaire additionnel à verser à leurs employés existants afin qu'il corresponde à celui de nouvelles recrues. Cette situation, désignée par monopsonne par les économistes (Card et Krueger 1995; Manning 2003) pourrait mener à aucun effet

9 Gunderson et Oreopoulos (2010) résument les preuves, indiquant que les rendements financiers réels d'une année additionnelle d'éducation approchent les 10 %, qu'ils sont légèrement supérieurs pour les femmes et inférieurs pour les hommes. Les rendements sont particulièrement élevés pour terminer les stades clés, par opposition au décrochage; ils sont spécialement élevés pour des groupes autrement désavantagés qui terminent leur éducation au lieu de décrocher; en outre ce sont probablement des jeunes qui autrement décrocheraient afin de chercher un emploi au salaire minimum supérieur.

10 Des preuves canadiennes de tels regrets d'avoir décroché se trouvent dans Price Waterhouse (1990, p. 14), ce qui repose sur des groupes de concertation, ainsi que dans Bowlby et McMullen (2002, p. 16), ce qui est fondé sur des preuves obtenues par sondage.

Il y a eu des arguments selon lesquels les salaires minimums pourraient placer le pouvoir d'achat entre les mains des travailleurs faiblement rémunérés

sur l'emploi et même à la possibilité d'une hausse de l'emploi dans le cadre d'une série de petites augmentations de salaire. Qu'il s'agisse ici davantage d'une curiosité théorique ou d'une possibilité du monde réel est une question qui reste en suspens.

Il y a eu des arguments selon lesquels les salaires minimums pourraient placer le pouvoir d'achat entre les mains des travailleurs faiblement rémunérés et donc *hausser la demande globale* qui augmenterait l'emploi. Ce ne serait probablement pas important puisqu'il faudrait que beaucoup de personnes soient touchées de façon substantielle. En outre, tout effet de la demande générale provenant de ceux qui conservent leur emploi pourrait être contrebalancé par le pouvoir d'achat inférieur de ceux qui perdent leur emploi et doivent payer des prix supérieurs en raison de la hausse du salaire minimum. De plus, cela pourrait être contrebalancé par les employeurs qui absorbent la hausse de coût en réduisant les dépenses dans des domaines tels que l'investissement.

Il y a clairement une variété de facteurs compensatoires potentiels qui pourraient au moins atténuer certaines des conséquences négatives potentielles des salaires minimums. Toutefois, dans beaucoup de cas, ils sont accompagnés d'autres conséquences négatives pour les travailleurs. Dans d'autres encore, ce sont des facteurs que les employeurs seraient incités à utiliser même sans les hausses de salaires minimums à l'instigation du gouvernement.

Quelles sont les preuves sur les effets?

Dans le texte antérieur étaient soulignés les effets négatifs *potentiels* des salaires minimums ainsi que les facteurs possibles pouvant contrebalancer ces effets. Par conséquent, l'effet des salaires minimums est ultimement une proposition empirique. Malheureusement, les preuves empiriques sont souvent peu concluantes, bien qu'il y ait plus d'accord sur certains aspects que sur d'autres.

En ce qui concerne les *effets importants sur l'emploi*, avant les années 1990, il y avait un « consensus » fondé sur des preuves des É.-U., à savoir qu'une hausse de 10 % du salaire minimum entraînerait une réduction de 1 à 3 % de l'emploi chez les adolescents¹¹. Toutefois, pendant les années 1990 et subséquemment, un certain nombre d'études n'ont pas trouvé d'effets négatifs sur l'emploi¹², mais d'autres en ont trouvé qui correspondaient au consensus de l'ancienne plage¹³; d'autres ont même relevé de plus grands effets négatifs, soit une réduction d'environ 6 % de l'emploi, et ce, découlant d'une hausse de 10 % du salaire minimum¹⁴. Par conséquent, les preuves américaines suggèrent qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum se traduirait par une réduction de l'emploi qui se situerait entre 0 et 6 % et la controverse continuerait au sein de cette plage.

En dépit du grand nombre des études américaines portant sur les salaires minimums, il n'y a pas eu de réconciliation dans les raisons des variations des résultats ou dans les raisons pour lesquelles elles pourraient avoir changé avec le temps. Les études contiennent souvent des données et des méthodologies différentes, et beaucoup de celles qui ne trouvent pas d'effet négatif sur l'emploi ne sont concentrées que sur des rajustements à court terme et ne saisissent pas les plus subtils possibles à long terme. Toutefois, il y a remarquablement peu d'analyse de la mesure dans laquelle ces facteurs ou d'autres peuvent expliquer des résultats différents. En outre, comme le signalait Neumark (2001, p. 128) et Hamermesh (2002, p. 716), les preuves des É.-U. peuvent être fragiles parce qu'il y a peu de variations dans les salaires minimums aux É.-U., à partir desquelles il soit possible de relever les répercussions puisque les salaires minimums sont compétence fédérale, changent peu souvent et sont uniformes dans le pays. Les variations des salaires minimums aux É.-U. tendent à venir de variations dans la couverture ou le déclin lent de la valeur réelle du salaire minimum, car ce sont des modifications peu fréquentes qui ne tiennent pas compte du salaire moyen de l'État, ou en raison des variations des « compléments » de l'État qui ont été plus remarquables

11 Cela repose sur approximativement 26 études passées en revue dans Brown, Gilroy et Kohen (1982), 28 dans Brown (1999), puis 29 dans Card et Krueger (1995, p. 180-182).

12 Parmi les études des É.-U. dans lesquelles aucun effet négatif n'a été trouvé se trouvent celles de Card (1992), de Card, Katz et Krueger (1994), de Card et Krueger (1995), de Mills, Roy et Williams (1999), de Zavodny (2000), puis de plus récentes études d'Allegretto, Dube et Reich (2011) ainsi que de Dube, Lester et Reich (2010).

13 Parmi les études américaines contenant des effets négatifs correspondant à la plage de l'ancien consensus se trouvent celles de Neumark et Wascher (1992, 1994), de Williams (1993), ainsi que de Williams et Mills (1998).

14 Parmi les études des É.-U. contenant des effets négatifs plus grands que ceux de l'ancien consensus se trouvent celles de Burkhauser, Couch et Wittenburg (2000), de Deere, Murphy et Welch (1995), ainsi que de Kim et Taylor (1995).

ces dernières années. Cela contraste avec le Canada où les salaires minimums relèvent de la compétence provinciale et où il y eu des variations considérables dans les salaires minimums, avec le temps comme d'une compétence à l'autre, et à partir de quoi il est possible de relever leurs répercussions.

Peut-être à cause de ces données supérieures permettant l'estimation de leurs répercussions, les preuves canadiennes sont plus compatibles avec les preuves récentes reposant sur divers ensembles de données et méthodologies qui trouvent généralement qu'une hausse de 10 % du salaire minimum réduit l'emploi de 3 à 6 % pour les adolescents et de légèrement moins pour les jeunes adultes¹⁵. Des preuves révèlent aussi que l'effet négatif sur l'emploi tend à atteindre les travailleurs plus désavantagés qui ont eu généralement et en permanence des emplois faiblement rémunérés. L'effet est négligeable pour les travailleurs qui sont plus avantagés, en ce qu'ils n'occupent que temporairement des postes rémunérés au salaire minimum (Campolieti, Gunderson et Lee 2014).

Dans de la documentation britannique, il est question d'effet négatif sur l'emploi du *secteur des soins à domicile, faiblement rémunérés*, dans lequel une hausse de 10 % réduirait l'emploi de 1 à 3 % (Machin et Wilson 2004). En ce qui concerne l'ensemble de l'économie, aucun effet négatif sur l'emploi ne semble trouvé (Stewart 2004); toutefois, ces preuves ne sont liées qu'aux effets à court terme. Les hausses ont été annoncées bien à l'avance, afin que certains rajustements puissent se faire avant les hausses, et celles-ci étaient mineures et consciemment placées à un moment permettant facilement de les absorber dans une économie en expansion.

Les preuves internationales pour neuf pays de l'OCDE révèlent en général qu'une hausse de 10 % du salaire minimum réduirait d'environ 3 à 6 % l'emploi chez les adolescents, comme au Canada. L'Espagne et le Portugal sont exclus de cette analyse en raison des limitations des données; si elles étaient jointes en dépit de ces problèmes, l'effet négatif sur l'emploi baisserait d'à peu près 0 à 2 % (OCDE 1998).

Que conclure d'un tel mélange de preuves? Compte tenu des preuves canadiennes, il est possible d'interpréter raisonnablement qu'une hausse de 10 % du salaire minimum aboutirait à une réduction de 3 à 6 % de l'emploi chez les adolescents. Cela est confirmé par un certain nombre d'études récentes des É.-U. et de l'Europe lorsque des données de haute qualité sont utilisées. Toutefois, il est vrai qu'il y a une controverse considérable dans ce domaine; des études américaines crédibles trouvent, d'une part, des

effets négatifs sur l'emploi dans la plage antérieure de consensus de 1 à 3 % et, d'autre part, aucun effet négatif sur l'emploi.

En ce qui a trait aux effets sur les *heures de travail*, il y a beaucoup moins de preuves. Des preuves limitées suggèrent que les hausses de salaires minimums mènent à une légère réduction des heures de travail ou n'ont pas d'effet¹⁶. Dans la mesure où il y a une réduction quelconque des heures de travail, cela s'ajouterait à tout effet négatif sur l'emploi; l'effet total serait une réduction des heures de travail ainsi que de l'emploi.

Quant à la *formation*, les preuves des É.-U. suggèrent que les salaires minimums réduisent la formation, même si les effets sont souvent mineurs et statistiquement négligeables¹⁷. Une seule étude canadienne (Baker 2005) constate un effet négatif sur la formation, surtout en raison de la baisse dans la formation en cours d'emploi et qui est associée à l'effet négatif sur l'emploi, mais les résultats ne sont pas inattaquables.

En ce qui concerne l'éducation, la plupart des études tendent à trouver que les salaires minimums supérieurs encouragent les élèves à quitter l'école et à tenter d'obtenir des emplois au salaire minimum supérieur, mais les preuves sont en quelque sorte mixtes¹⁸. La seule étude canadienne sur le sujet ne contient aucun effet sur les inscriptions (Campolieti, Fang et Gunderson 2005b).

Quant aux effets sur les *prix*, les preuves sont limitées, et elles tendent à suggérer que les salaires minimums mènent à de légères hausses de prix, surtout pour les biens et services consommés par les pauvres¹⁹.

16 Une légère réduction des heures de travail se trouve dans Gramlich (1976) et Brown, Gilroy et Kohen (1983); aucun effet ne se trouve dans Zavodny (2000). Dans leur exposé sur la documentation, Sabia et Burkhauser (2010, p. 598) concluent comme suit : « les estimations existantes dans la documentation indiquent généralement aucun effet ou un effet mineur » sur les heures de travail.

17 Des effets négatifs des salaires minimums sur la formation aux É.-U. se trouvent dans Grossberg et Sicilican (1999), Hashimoto (1982), Leighton et Mincer (1981) ainsi que dans Neumark et Wascher (2001); Acemoglu et Pischke (2001) ne trouvent aucun effet. Au R.-U., Arulampalam, Booth et Bryan (2004) ne trouvent également aucun effet.

18 Des preuves américaines sur les effets négatifs des salaires minimums sur l'éducation sont présentées dans Neumark et Wascher (1995a, 1995b, 1996), puis, pour certains groupes de races-sexes, dans Cunningham (1981); pour les adolescents de familles à faibles revenus, il y en a dans Ehrenberg et Marcus (1980, 1982), bien que cette étude révèle que les salaires minimums aient permis d'augmenter l'éducation chez les adolescents blancs de familles à revenu élevé. Toutefois, Card (1992) ne trouve aucun effet sur les inscriptions, et Mattila (1981) trouve des effets positifs.

15 Parmi les récentes études canadiennes se trouvent celles de Baker (2005), de Baker, Benjamin et Stanger (1999), de Campolieti, Fang et Gunderson (2005a, 2005b), de Campolieti, Gunderson et Riddell (2006) ainsi que de Sen et coll. (2011).

19 Des preuves selon lesquelles les hausses des salaires minimums débouchent sur une hausse des prix se trouvent dans Card et Kruger (1995), MaCurdy et McIntyre (2001), puis dans Wessels (1980) mais non dans Katz et Krueger (1992).

Les preuves canadiennes vont plutôt dans le sens que les salaires minimums n'ont pas d'effet sur la réduction de la pauvreté et peuvent même l'aggraver légèrement.

En ce qui a trait à l'important aspect des répercussions des salaires minimums sur la *pauvreté*, la documentation existante des É.-U. tend à indiquer que les salaires minimums n'ont pas d'effet statistique significatif sur la réduction de la pauvreté, même si quelques-uns trouvent qu'ils l'aggravent et d'autres qu'ils la font reculer²⁰. Le manque de relation claire reflète le fait que le ciblage des salaires minimums vers les pauvres est médiocre puisque beaucoup de pauvres ne travaillent pas et ceux qui le font tendent à avoir le salaire minimum ou d'autres membres de la famille rémunérés au-dessus du minimum. Les hausses des salaires minimums tendent à aller aux travailleurs qui ne sont pas dans des ménages pauvres, mais surtout dans des familles ayant plusieurs salariés. Lorsque la pauvreté augmente à cause des salaires minimums, c'est en général en raison de l'effet négatif sur l'emploi et les heures de travail. Les salaires minimums peuvent certainement faire sortir certaines personnes de la pauvreté en raison de leur salaire supérieur, mais cela est généralement contrebalancé, sinon plus, du fait qu'ils en poussent certaines autres dans la pauvreté à cause des effets négatifs sur l'emploi et les heures travaillées.

Les preuves canadiennes vont plutôt dans le sens que les salaires minimums n'ont pas d'effet sur la réduction de la pauvreté et peuvent même l'aggraver légèrement²¹.

Ni les études canadiennes ou américaines ne contiennent d'effets à plus long terme sur la hausse de la pauvreté attribuable à divers mécanismes : moins de formation ou d'éducation; des effets inquiétants à plus long terme si les salaires minimums font que les jeunes ont plus de mal à obtenir un emploi initial; des prix supérieurs pour les biens consommés par les pauvres.



Y a-t-il de meilleures solutions de rechange?

Bien qu'il reste une controverse légitime entourant l'effet des salaires minimums, et la théorie économique de base et une quantité substantielle de preuves empiriques permettent de croire que les salaires minimums ont un effet négatif sur diverses dimensions : réduction d'emplois et d'heures de travail; réduction de formation et d'éducation; effets intimidants à plus long terme si les possibilités d'emplois pour les jeunes sont moindres; prix supérieurs pour des biens et services consommés par les pauvres; aucun effet sur la réduction de la pauvreté et peut-être même un effet négatif, en haussant la pauvreté. Les preuves canadiennes en particulier concordent substantiellement avec les principaux problèmes : moins de possibilités d'emploi, absence d'effet sur la pauvreté, peut-être même aggravation de la pauvreté.

Ces problèmes sont particulièrement importants en raison de l'attention croissante qui est portée au chômage des jeunes et des difficultés que ceux-ci ont (et surtout les décrocheurs) à obtenir un emploi. Puisque les salaires minimums les atteignent de façon disproportionnée, il semblerait que même un emploi faiblement rémunéré serait préférable à l'absence d'emploi avec des effets potentiels intimidants à plus long terme.

Les salaires minimums ont également la caractéristique peu attrayante que les coûts soient typiquement supportés par un sous-ensemble mineur de petits employeurs dans l'hébergement et la restauration, l'agriculture ainsi que le commerce de gros et de détail. Si la société en général juge que les personnes devraient ne pas travailler avec une rémunération inférieure à un certain minimum, même si leur productivité est inférieure à ce minimum, il conviendrait alors que cette société en général

20 La documentation des É.-U. sur l'effet des salaires minimums sur la pauvreté est résumée dans Neumark et Wascher (2008, chapitre 5) ainsi que dans Burkhauser et Sabia (2007), qui concluent qu'il n'y a pas d'effet ou un effet mineur à la hausse pour la pauvreté. Toutefois, une étude récente de Dube (2013) contient des preuves liées aux salaires minimums comme facteur réduisant la pauvreté.

21 Parmi les études canadiennes qui ont trouvé qu'il n'y avait pas d'effet sur la réduction de la pauvreté se trouvent celles de Benjamin (2001), de Shannon et Beach (1995), de Mascalla et coll., (2009), puis de Campolieti, Gunderson et Lee (2013). Sen et coll. (2011) trouvent que les salaires minimums augmentent la pauvreté.

supporte ce fardeau au lieu de l'imposer à un petit sous-ensemble d'employeurs. Il y a aussi des politiques grâce auxquelles la société en général peut aider le travailleur pauvre.

Des programmes de formation, y compris des apprentissages destinés aux jeunes, peuvent améliorer leur productivité, ce qui augmenterait à la fois leur salaire et l'emploi, par opposition aux salaires minimums qui risquent de réduire l'emploi par la hausse artificielle du salaire de ces jeunes. La même chose vaut pour réduire les décrochages à l'école secondaire, afin qu'ils puissent bénéficier des rendements élevés de l'éducation, surtout en terminant des stades clés de la formation. Ces enjeux peuvent être particulièrement importants pour les jeunes Autochtones, dont les taux de décrochage sont élevés.

Le coût de la hausse des salaires de misère pour les travailleurs pauvres peut également être réparti plus également dans la société, par l'entremise de programmes tels qu'Earned Income Tax Credit (EITC) aux É.-U.²² ou son équivalent la Prestation fiscale pour revenu gagné (PFRG) au Canada. De telles politiques comprennent essentiellement une subvention gouvernementale (par le régime fiscal), afin d'améliorer les salaires des travailleurs pauvres plutôt que d'obliger que le coût soit supporté par un petit sous-ensemble d'employeurs qui ont à payer des salaires minimums supérieurs. Le fait que le coût des salaires plus élevés ne retombe pas sur les employeurs signifie qu'ils ne sont pas encouragés à réduire l'emploi ou les heures, et les salaires supérieurs pour les travailleurs encouragent ceux-ci à travailler. Le fait que cela passe par le régime fiscal signifie que la subvention peut reposer sur le besoin de la famille, et une réduction est possible au fur et à mesure que le revenu augmente, ce qui minimise les débordements vers des personnes au revenu supérieur. Le coût est de plus supporté par la société plutôt que par un petit sous-ensemble d'employeurs. Essentiellement, de telles subventions de la rémunération sont beaucoup plus adaptées au travailleur pauvre, sans qu'il y ait de déversements de bénéfices, en gros vers ceux qui ne sont pas pauvres, puis elles n'ont pas d'effet négatif sur l'emploi.

Essentiellement, les politiques sur les salaires minimums font ressortir la « loi économique des conséquences imprévues ». Les politiques bien intentionnées, populistes et politiquement attrayantes, peuvent nuire aux personnes mêmes qu'elles devaient aider. Qui plus est, des politiques de rechange peuvent atteindre les objectifs voulus, sans qu'il y ait de conséquences imprévues.

Il ne s'agit pas ici de laisser entendre que les lois sur le salaire minimum devraient être révoquées, voire

que ces salaires devraient être gelés. Plutôt, les recommandations suivantes de politique découlent de cette analyse :

- En premier lieu, insister davantage sur les effets négatifs sur l'emploi, qui sont probablement présents au Canada. Actuellement, la discussion semble surtout porter sur les gains salariaux, ce qui n'est que la moitié de l'histoire – et seulement la moitié qui est positive. Les effets négatifs sur l'emploi sont particulièrement problématiques puisqu'ils retombent de façon disproportionnée sur des jeunes qui sont déjà exposés au risque de ne pas obtenir d'emploi ou pourrait vivre une expérience intimidante à long terme s'ils ne trouvent pas d'emploi lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail.
- En deuxième lieu, les hausses des salaires minimums devraient entrer en vigueur lorsque l'économie est en expansion et peut absorber les hausses de coûts avec une réduction minimale de l'emploi. En ce sens, il est mieux de *ne pas* prendre d'avance d'engagements envers des hausses qui se produiraient quel que soit l'état de l'économie ou seraient *automatiquement* liées à des indicateurs globaux tels que l'inflation ou le salaire moyen.
- En troisième lieu, minimiser les conséquences des rajustements, en ayant davantage de petites augmentations au lieu de grosses hausses occasionnelles de la même ampleur ultime.
- En quatrième lieu, en dépit de l'attrait politique, ne pas voir les hausses de salaires minimums comme une panacée pour contrer la pauvreté. Au mieux, ils sont un instrument trop mal adapté et peuvent même nuire à cet égard. La nuisance potentielle vient de l'effet négatif sur l'emploi et peut-être sur la formation et la scolarisation. De plus, cela peut donner l'impression que quelque chose est fait dans ce domaine, ce qui risque d'empêcher de recourir à d'autres instruments plus efficaces pour contrer la pauvreté. C'est particulièrement le cas puisque la législation sur salaire minimum aborde le *symptôme* des salaires de misère (ce qui comporte un attrait politique) et non les *causes sous-jacentes*, notamment une éducation, une formation ou une expérience inférieure ainsi qu'une discrimination possible.
- Compte tenu de la formulation de politique fondée sur des preuves ainsi que des effets négatifs déjà décrits, accordez de modestes hausses des salaires minimums, où « modeste » serait déterminé par les conditions économiques d'alors et, surtout, par l'état du marché de travail pour les jeunes. Selon la formule consacrée : « As long as the floor is not raised too much, the roof is not likely to fall in » (pourvu que le plancher ne soit pas trop relevé, le toit ne risque pas de tomber).

22 L'EITC comme option de rechange aux salaires minimums est signalé, par exemple, dans Burkhauser, Couch et Glenn, (1996), Burkhauser et Sabia (2007) ainsi que Sabia et Burkhauser (2010).

Références

Acemoglu, D. et J. Pischke. « Minimum Wages and On-the-Job Training », *Research in Labor Economics*. 20 (2003), p. 159-202.

Allegretto, S., A. Dube et M. Reich. « Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data », *Industrial Relations*. 50:2 (2011), p. 205-240

Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan. « Training and the New Minimum Wage », *Economic Journal*. 114 (mars 2004) p. C87-C94.

Baker, M. « Minimum Wages and Human Capital Investments of Young Workers: Work Related Training and School Enrolment », Document de travail de l'Initiative de recherche sur les compétences de RHDC-IC-CRSH 2005 B-04, 2005.

Baker, M., D. Benjamin et S. Stanger. « The Highs and Lows of the Minimum Wage Effect: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law », *Journal of Labor Economics*. 17 (avril 1999), p. 318-350.

Battle, Ken. *Minimum Wages in Canada: A Statistical Portrait with Policy Implications*. Ottawa : Caledon Institute of Social Policy, 2003.

Battle, Ken. *Minimum Wages in Canada: Ottawa* : Caledon Institute of Social Policy, 2011.

Benjamin, D. « Do Minimum Wages Really Matter? » *Policy Options*. (juillet/août 1996), p. 37-41.

Benjamin, D. « Minimum Wages in Canada », In *Labour Market Policies in Canada and Latin America: Challenges of the New Millennium*, Éd. A. Berry. Kluwer Academic Publishers, 2001, p. 187-221.

Bowlby, Jeffrey et Kathryn McMullan. 2002. *À la croisée des chemins : premiers résultats de la cohorte des 18 à 20 ans de l'Enquête auprès des jeunes en transition*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada

Brown, C. « Minimum Wages, Employment and the Distribution of Income », In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Éd. O. Ashenfelter et D. Card. Elsevier Science, 1999, 2101-2163.

Brown, C., C. Gilroy et A. Kohen. « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*. 20 (1982), p. 487-528.

Burkhauser, R., K. Couch et A. Glenn. « Public Policies for the Working Poor: The Earned Income Tax Credit Versus Minimum Wage Legislation », dans *Research in Labor Economics*. Greenwich : JAI Press, 15 (1996), p. 65-109.

Burkhauser, R., K. Couch et D. Wittenburg. « A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature Using Monthly Data from the CPS », *Journal of Labor Economics*. 18 (2000), p. 653-680.

Burkhauser, R. et T. A. Finegan. « The Minimum Wage and the Poor: The End of A Relationship », *Journal of Policy Analysis and Management*. 8 (1989), p. 53-71.

Burkhauser, R. et J. Sabia. « Why Raising the Minimum Wage is a Poor Way to Help the Working Poor: An Analysis of Senators Kerry and Kennedy's Minimum Wage Proposal », Washington : Employment Policies Institute, 2004.

Burkhauser, R. et J. Sabia. « The Effectiveness of Minimum Wage Increases in Reducing Poverty: Past, Present and Future », *Contemporary Economic Policy*. 25 (avril 2007), p. 262-281.

Campolieti, M. et M. Gunderson. « The Poverty of Minimum Wages as an Anti-Poverty Policy », dans *Social Policy: Challenges, Developments and Implications*. Éd. par F. Columbus. Kluwer Academic Publishers, 2010, p. 45-52.

Campolieti, M., T. Fang et M. Gunderson. « Minimum Wage Impacts on Employment Transitions of Youths: 1993-99 », *Canadian Journal of Economics*. 38 (février 2005a), p. 81-104.

Campolieti, M., T. Fang et M. Gunderson. « How Minimum Wages Affect Schooling-Employment Outcomes in Canada », *Journal of Labor Research*. 26 (été 2005b), p. 533-545.

Campolieti, M., M. Gunderson et C. Riddell. « Minimum Wage Impacts from a Pre-Specified Research Design: Canada 1981-97 », *Industrial Relations*. 45 (avril 2006), p. 195-216.

Campolieti, M., M. Gunderson et B. Lee. « The (Non)-Impact of Minimum Wages on Poverty: Evidence from Canada », *Journal of Labor Research*. 33:3 (2012), p. 287-302.

Campolieti, M., M. Gunderson et B. Lee. « Minimum Wage Responses from Permanent vs. Temporary Minimum Wage Jobs », *Contemporary Economic Policy*, à paraître. (2014).

Card, David. « Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage », *Industrial and Labour Relations Review*. 46 (1992), p. 22-37.

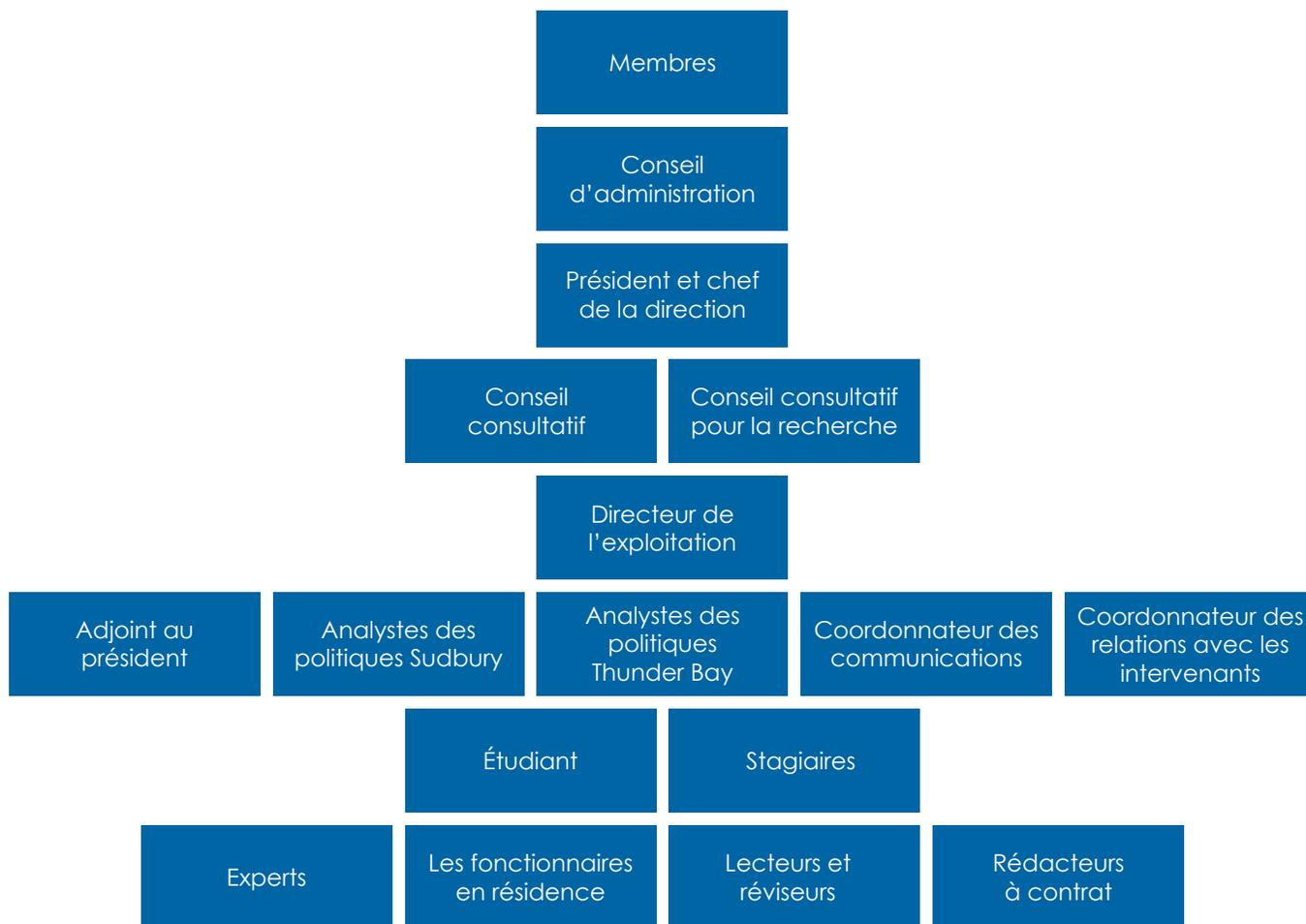
Card, D. et A. Krueger. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton : Oxford University Press, 1995.

- Card, D., L. Katz et A. Krueger. « Comment on David Neumark and William Wascher, Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws », *Industrial and Labor Relations Review* 47 (1994), p. 487-497.
- Carrington, W. J. et B. C. Fallick. « Do Some Workers Have Minimum Wage Careers? » *Monthly Labor Review*. (2001), p. 17-27.
- Cox, J. et R. Oaxaca. « Effects of Minimum Wage Policy on Inflation and on Output Prices », In *Report of the Minimum Wage Study Commission*. Washington US Government Printing Office. 1981. p. 171-210.
- Cunningham, J. « The Impact of Minimum Wages on Youth Employment, Hours of Work, and School Attendance: Cross-Sectional Evidence from the 1960 and 1970 Censuses », dans *The Economics of Legal Minimum Wages*. Éd. S. Rottenberg. Washington American Enterprise Institute. 1981.
- Deere, R., K. Murphy et F. Welch. « Employment and the 1990-1991 Minimum Wage Hike », *American Economic Review, Papers and Proceedings*. 85 (1995), p. 232-237.
- Dube, A. « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », document de travail non publié, décembre 2013.
- Dube, A., T. Lester et M. Reich. 2010. « Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties », *Review of Economics and Statistics*. 92 (2010), p. 945-964.
- Ehrenberg, R.G. et A.J. Marcus. « Minimum Wage Legislation and the Educational Outcomes of Youths », *Research in Labor Economics*. 3 (1980), p. 61-93.
- Ehrenberg, R.G. et A.J. Marcus. « "Minimum Wages and Teenagers' Enrollment-Employment Outcomes: A Multinomial Logit Model », *Journal of Human Resources*. 17 (1982), p. 39-58.
- Freeman, Richard B., « The Minimum Wage as a Redistributive Tool », *The Economic Journal*. 106 (mai 1996), p. 639-649.
- Fortin, N., D. Green, T. Lemieux et K. Milligan. « Canadian Inequality: Recent Developments and Policy Options », *Canadian Public Policy*. 38 (juin 2012), p. 121-145.
- Gramlich, E. « Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes », *Brookings Papers on Economic Activity*. 7 (1976), p. 409-451.
- Grossberg, A.J. et P. Sicilian. « Minimum Wages, On-The-Job Training, and Wage Growth », *Southern Economic Journal*. 65 (1999), p. 539-556.
- Grossman, J. B. « The Impact of the Minimum Wage on Other Wages », *Journal of Human Resources*. 18 (1983), p. 359-377.
- Gunderson, Morley. *Minimum Wages in Canada: Theory, Evidence and Policy*. Ottawa : Fair Labour Standards Review Commission, 2005.
- Gunderson, Morley et Phil Oreopoulos. « Returns to Education in Developed Countries », In *International Encyclopedia of Education*, 3e édition. Éd. E.Barker, M. McGaw et P. Peterson. Elsevier Publishers, 2010, p. 290-304.
- Hamermesh, Daniel. « International Labor Economics », *Journal of Labor Economics*. 20 (2002), p. 709-732.
- Hashimoto, M. « Minimum Wage Effects on Training on the Job », *American Economic Review*. 72 (1982), p. 1070-1087.
- Katz, L. et A. Krueger « The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry », *Industrial and Labor Relations Review*. 46 (1992), p. 6-21.
- Kim, T. et L. Taylor. « The Employment Effect in Retail Trade of California's 1988 Minimum Wage Increase », *Journal of Business and Economic Statistics*. 13 (1995), p. 75-182.
- Leigh, Andrew. « Does Raising the Minimum Wage Help the Poor? », *The Economic Record*. 83 (décembre 2007), p. 432-445.
- Leighton, L. et J. Mincer. « The Effects of the Minimum Wage on Human Capital Formation », dans *The Economics of Legal Minimum Wage*. Éd. S. Rottenberg. Washington : American Enterprise Institute, 1981, p. 155-173.
- Long, J.E. « Updated Estimates of the Wage Mobility of Minimum Wage Workers », *Journal of Labor Research*. 20 (1999), p. 493-504.
- Machin, S. et J. Wilson, J. « Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK », *Economic Journal*. 114 (mars 2004) C102-C109.
- MaCurdy, T. et F. McIntyre. *Winners and Losers of State Minimum Wages*. Washington, D.C. : Employment Policies Institute, 2001.
- Manning, Alan. *Monopsony in Motion*. Princeton, N.J. : Oxford University Press, 2003.
- Mascella, Allison, Shahzia Teja et Brennan Thompson. « Minimum Wage Increases as an Anti-Poverty Policy in Ontario », *Canadian Public Policy*. 35 (2009), p. 373-379.

- Mattila, J. P. « The Impact of Minimum Wages on Teenage Schooling and on the Part-Time/Full-Time Employment of Youths », dans *The Economics of Legal Minimum Wages*. Éd. S. Rottenberg. Washington : American Enterprise Institute, 1981.
- Mills, J.A., K. Roy et N. Williams. « Recent Minimum Wage Increases and the Minimum Wage Labor Force », *Journal of Labor Research*. 20 (1999), p. 479-492.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Katz, and Krueger », *Industrial and Labor Relations Review*. 47 (1994), p. 497-512.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws », *Industrial and Labor Relations Review*. 46 (1992), p. 55-81.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Minimum Wage Effects on Employment and School Enrollment », *Journal of Business and Economic Statistics*. 13 (1995a), p. 199-206.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Minimum-Wage Effects on School and Work Transitions of Teenagers », *American Economic Review, Papers and Proceedings*. 85 (1995b), p. 244-249.
- Neumark, D. et W. Wascher. « The Effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrollment: Evidence From Matched CPS Surveys », dans *Research in Labor Economics*. Greenwich : JAI Press. 15 (1996), p. 25-63.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Minimum Wages and On-the-Job Training », *Journal of Labor Economics*. 19 (2001), p. 563-595.
- Neumark, D. et W. Wascher. « Do Minimum Wages Fight Poverty », *Economic Inquiry*. 40 (juillet 2002), p. 315-333.
- Neumark, D. et W. Wascher. *Minimum Wages*. Cambridge, MA : Microsoft Press, 2008.
- OCDE. « Making the Most of the Minimum Wage: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty », chapitre 2, dans *Employment Outlook*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques, 1998.
- Olsen, Mancur. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, Mass. : Oxford University Press, 1965.
- Oreopoulos, Philip, Till von Wachter et Andrew Heisz. « The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession », *American Economic Journal: Applied Economics*. 4:1 (2012), p. 1-31.
- Price Waterhouse. *Qualitative Research on School Leavers*. Ottawa : ministre d'État à la Jeunesse, 1990.
- Sabia, Joseph et Richard Burkhauser. *Minimum Wages and Poverty: Will the Obama Proposal Help the Working Poor?* Washington, DC : Employment Policies Institute, 2008.
- Sabia, Joseph et Richard Burkhauser. « Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor? » *Southern Economic Journal*. 76 (2010), p. 592-623.
- Schiller, B.R. « Moving Up: The Training and Wage Gains of Minimum-Wage Entrants », *Social Science Quarterly*. (1994), p. 622-636.
- Sen, Anindya, Corey Van De Waal et Kathleen Rybczynski. « Teen Employment, Poverty and the Minimum Wage: Evidence from Canada », *Labour Economics*. 18 (2011), p. 36-47.
- Shannon, M. et C. Beach. « Distributional Employment Effects of Ontario Minimum Wage Proposals », *Canadian Public Policy*. 21 (1995), p. 284-303.
- Smith, R. et B. Vavrichek. « The Minimum Wage: Its Relation to Incomes and Poverty », *Monthly Labor Review*. 110 (1987), p. 24-30.
- Smith, R. et B. Vavrichek. « The Wage Mobility of Minimum Wage Workers », *Industrial and Labor Relations Review*. (1992), p. 82-88.
- Stewart, M. « The Employment Effect of the National Minimum Wage », *Economic Journal*. 114 (mars 2004), p. C110-C116.
- Verma, Anil (président). *Comité consultatif d'établissement du salaire minimum : Rapport et recommandations au ministre du Travail*. Toronto : ministère du Travail de l'Ontario.
- Vosko, Leah. *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. New York : Oxford University Press, 2010.
- Wessels, W. *Minimum Wages, Fringe Benefits and Working Conditions*. Washington : American Enterprise Institute, 1980.
- Williams, N. « Regional Effects of the Minimum Wage on Teenage Employment », *Applied Economics*. 25 (1993), p. 1517-1528.
- Williams, N. et J. A. Mills. « Minimum Wage Effects By Gender », *Journal of Labor Research*. 19 (1998), p. 397-414.
- Zavodny, M. « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours », *Labour Economics*. 7 (2000), p. 729-750.

Qui nous sommes

À l'interne, l'IPN cherche à être aussi « dégraissé » que possible, une grande partie du travail étant confié par contrat à des experts dans les domaines à l'étude. Cette approche permet d'éviter les risques associés aux groupes de réflexion et aux gros organismes bureaucratiques. Elle donne aussi à l'IPN davantage de souplesse dans un large éventail d'enjeux, pendant le renforcement de l'expertise maison et régionale, par l'appariement de jeunes cerveaux lors de placements temporaires et de travaux spécifiques sur des projets, et ce, avec des experts talentueux qui peuvent les guider et les encadrer.



Certains des acteurs clés dans ce modèle et leurs rôles se trouvent ci-dessous :

Conseil d'administration : détermine les orientations stratégiques et demande au chef de la direction de rendre des comptes.

Chef de la direction : recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

Conseil consultatif : groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'IPN, mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour de l'IPN une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

Conseil consultatif pour la recherche : groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

Évaluateurs-homologues : personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

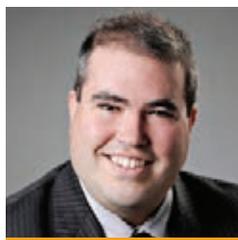
Rédacteurs et chercheurs associés : personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

Tables rondes et outils permanents de consultation – (grand public, intervenants gouvernementaux et communautaires) : moyens qui assurent que l'IPN demeure sensible à la collectivité, puis reflète les priorités de CELLE-CI et ses préoccupations lors de la sélection des projets.

Conseil d'administration



Florence Bailey



Dominic Giroux



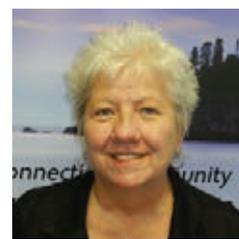
Doug Murray



Martin Bayer



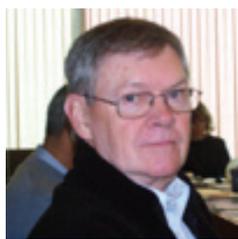
Dr. George C. Macey



Madge Richardson



Thérèse Bergeron-Hopson



Hal J. McGonigal



Ray Riley



Dr. Harley d'Entremont

Chef de la direction



Charles Cirtwill

Conseil consultatif

Ron Arnold

Murray Coolican

Barbara Courte Elinesky

Brian Davey

Tony Dean

Don Drummond

Conseil consultatif pour la recherche

John Allison

Randy Battochio

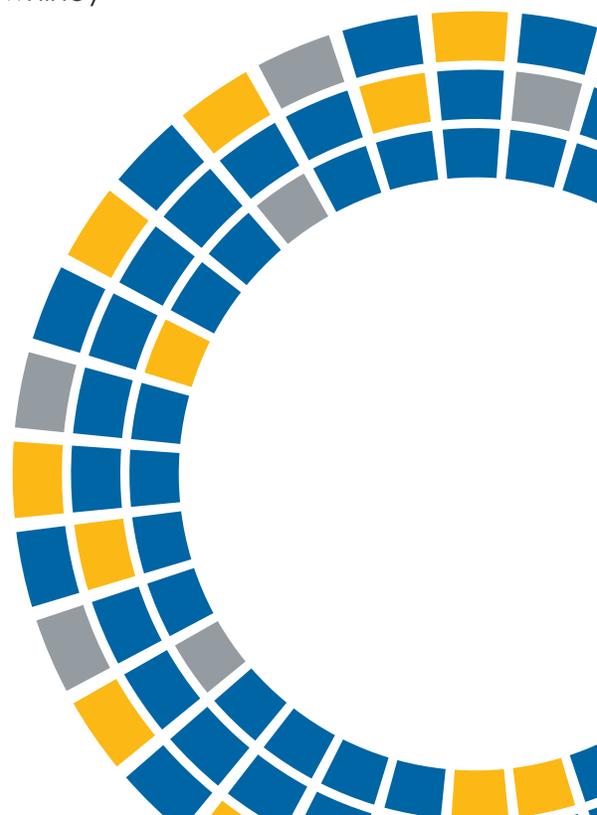
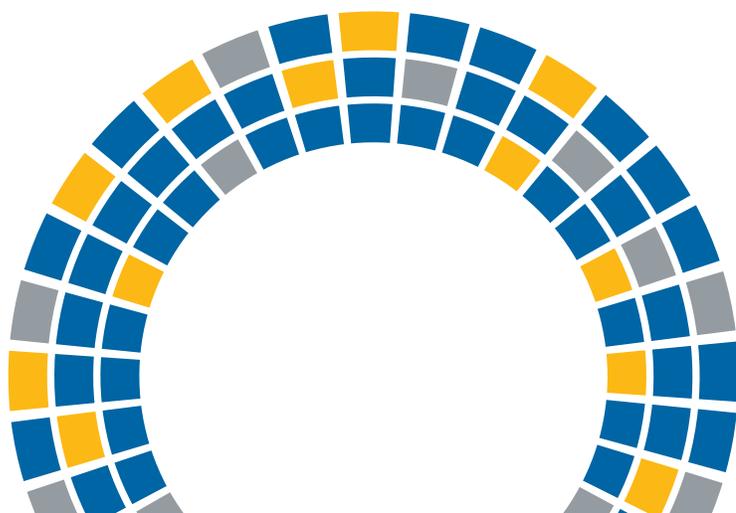
Jonathan Dewar

Livio Di Matteo

Dr. Morley Gunderson

Anne-Marie Mawhiney

S. Brenda Small



INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca