

L'effet du salaire minimum sur la rémunération des salariés syndiqués au Québec

Par Alexis Labrosse et Martine Poulin avec la collaboration de Gaël Bichotte*

Résumé

Le présent article traite des effets de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 sur la rémunération des salariés syndiqués du Québec. Il rend compte de l'analyse de 724 conventions collectives du secteur privé regroupant 100 salariés et plus.

Les résultats démontrent que la hausse du salaire minimum influe de façon importante sur le secteur syndiqué en ce qui concerne particulièrement le commerce de détail des produits d'alimentation. Dans ce secteur, les échelles salariales d'un grand nombre de classes d'emploi ont dû être réajustées en fonction de la hausse de 0,50 \$ du taux général du salaire minimum alors décrétée. Ainsi, les salariés se situant au plus bas de l'échelle salariale ont franchi en moyenne deux ou trois échelons rapidement, soit l'équivalent de 1 500 heures de travail. Toutefois, seuls les employés rémunérés sous le seuil du taux général du salaire minimum ont bénéficié d'une augmentation de salaire. De fait, aucun effet d'entraînement de la hausse du salaire minimum sur les salariés rémunérés au-delà de ce seuil n'a été relevé.

En somme, la hausse du salaire minimum s'est fait surtout sentir dans les secteurs syndiqués où l'on embauche des travailleurs faiblement rémunérés. Par ailleurs, la négociation collective permet de contenir, dans une certaine mesure, les effets de cette hausse sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises.

Introduction

Depuis 2004 au Québec, le salaire minimum augmente chaque année au mois de mai. Par conséquent, les employeurs doivent réajuster la rémunération des employés afin qu'elle soit au moins égale au nouveau taux horaire réglementé. Pour diverses raisons, notamment d'équité et de maintien d'une certaine hiérarchie salariale au sein de l'entreprise, certains révisent aussi à la hausse les salaires des employés rémunérés au-dessus du salaire minimum. L'effet du salaire minimum sur la distribution des salaires, et non seulement sur les revenus des salariés rémunérés à ce taux, est appelé « effet d'émulation » ou « effet d'entraînement » du salaire minimum.

* Alexis Labrosse, Martine Poulin et Gaël Bichotte sont tous trois économistes au ministère du Travail. Le premier à la Direction de l'information sur le marché du travail et les secondes à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail.

Dans la littérature, très peu de recherches ont pour objet l'effet d'entraînement du salaire minimum, les chercheurs s'étant surtout intéressés à l'effet qu'il crée sur l'emploi (Gunderson, 2005; Wicks-Lim, 2005). Pourtant, il importe de le prendre en considération, puisqu'il conduit à des estimations plus justes de l'effet du salaire minimum sur les faibles revenus (Lemos, 2008), des coûts qui en découlent pour les entreprises de même que sur l'emploi.

Un consensus existe néanmoins quant à l'effet du salaire minimum sur la distribution des salaires (Lemos, 2008; Neumark et Wascher, 2008). Les résultats empiriques démontrent que les hausses du salaire minimum font augmenter le salaire des employés rémunérés au nouveau taux en vigueur ou sous ce seuil. Toutefois, l'effet d'émulation est modeste, il s'exercerait surtout sur les salaires légèrement supérieurs au salaire minimum (Katz et Krueger, 1992; Card et Krueger, 1994 et 1995; Neumark, Schweitzer et Wascher, 2004). Selon Dickens et Manning (2004) et Neumark, Schweitzer et Wascher (2004), cet effet s'amenuiserait dans le temps par rapport à l'augmentation générale des salaires, ce qui fait dire à certains qu'il est négligeable (Gunderson, 2005).

D'après Wicks-Lim, qui a rédigé en 1985 sa thèse de doctorat sur l'effet d'émulation du salaire minimum, celui-ci n'est pas nécessairement négligeable; il dépend de l'ampleur de la hausse (Wicks-Lim, 2006) et de la concentration d'employés ainsi rémunérés (Wicks-Lim, 2008). Une étude réalisée sur le même sujet aux États-Unis de 1983 à 2002 a permis à cette auteure de déceler un effet qui va jusqu'à 15 centiles¹ pour l'ensemble des secteurs et à 40 centiles pour celui du commerce de détail (Wicks-Lim, 2008). En ce qui a trait à la seule hausse du salaire minimum dans ce pays en 1997, à savoir de 4,75 à 5,15 \$, l'effet d'émulation sur la masse salariale a coûté 2,7 fois plus cher aux entreprises que le réajustement des salaires au nouveau taux du salaire minimum, et cet effet touchait quatre fois plus de bénéficiaires. Dans son étude sur la Floride, Wicks-Lim (2005) estime que 550 000 travailleurs ont bénéficié de la hausse du salaire minimum de 2004, soit près du double des 300 000 personnes directement concernées.

Dans les entreprises syndiquées, l'effet d'émulation du salaire minimum risque cependant d'être moins important, puisque les employés gagnent habituellement plus que le taux en vigueur et travaillent un plus grand nombre d'heures (Neumark, Schweitzer et Wascher, 1999). Cependant, se basant sur 2 338 conventions collectives qui touchent 200 employés et plus dans le secteur privé au Canada pour la période 1966 à 1975, Swidinsky et Wilton (1982) concluent que les hausses du salaire minimum ont un effet d'entraînement indirect sur la négociation des salaires. Selon leurs estimations, environ 10 % de l'augmentation du salaire minimum se traduirait par des hausses de 14 % pour les employés syndiqués à bas salaire. Aux États-Unis, Neumark, Schweitzer et Wascher (1999), s'appuyant sur des données du recensement auprès de la population pour la période 1979 à 1997, constatent que l'effet d'entraînement de la hausse du salaire minimum est au moins deux fois plus élevé chez les travailleurs syndiqués faiblement rémunérés par comparaison avec les travailleurs non syndiqués. Les auteurs font l'hypothèse de l'existence de clauses de réajustement automatique des salaires pour les postes faiblement rémunérés dans les conventions collectives et d'un effet de substitution entre les emplois syndiqués et non syndiqués, au détriment de ces derniers. Ces hypothèses restent cependant à vérifier.

1. Un centile est chacune des 99 valeurs qui divisent les données triées en 100 parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/100 de l'échantillon de population.

Objet de la recherche

La présente recherche porte sur l'effet de la hausse du salaire minimum sur la distribution des salaires dans le secteur syndiqué². Dans les pages qui suivent, nous examinons la portée du salaire minimum dans les conventions collectives au Québec. Nous recensons celles qui contiennent des dispositions relatives à la hausse du salaire minimum. Nous étudions ces dispositions ainsi que leurs effets sur les échelons salariaux. Dans la conclusion, nous confirmons nos principaux constats, situons brièvement les résultats obtenus en regard de la littérature et suggérons de nouvelles pistes de recherche.

Méthode

Depuis 1983, le ministère du Travail gère et exploite un système d'information sur l'évolution des taux de salaire prévus dans les conventions collectives des secteurs privé et public de compétence provinciale et quelques-unes de compétence fédérale. L'univers d'analyse est composé de conventions s'appliquant à 100 salariés et plus qui regroupent des cols bleus et 50 salariés et plus, des cols blancs. À la fin de 2009, la base de données de l'indice de croissance des taux de salaire négociés (ICTSN) comportait 890 conventions en vigueur touchant 737 130 salariés. Au Québec, en 2009, on dénombrait plus de 1,3 million de salariés régis par une convention collective. C'est dire que l'ICTSN permet d'analyser les clauses salariales de plus de la moitié (56 %) des salariés syndiqués ou couverts par une convention collective au Québec.

Étant donné la taille des conventions collectives composant l'ICTSN et la syndicalisation plus faible dans les secteurs à forte composante d'employés rémunérés au taux du salaire minimum, la plupart des conventions recensées s'appliquent au secteur manufacturier (42,5 %) et aux autres services (37,4 %), donc très peu au commerce de détail (13,6 %) ou à l'hébergement et à la restauration (4,6 %) (tableau 1).

2. L'effet d'émulation du salaire minimum au Québec est aussi examiné dans l'étude sur le salaire minimum et les conditions de travail dans la restauration et les bars au Québec (Poulin et Belzile, 2010). En 2010-2011, le ministère du Travail du Québec effectuera également une étude économétrique sur le sujet en se basant sur les travaux de Wicks-Lim (2005).

Tableau 1 - ICTSN - Conventions collectives en vigueur en décembre 2009

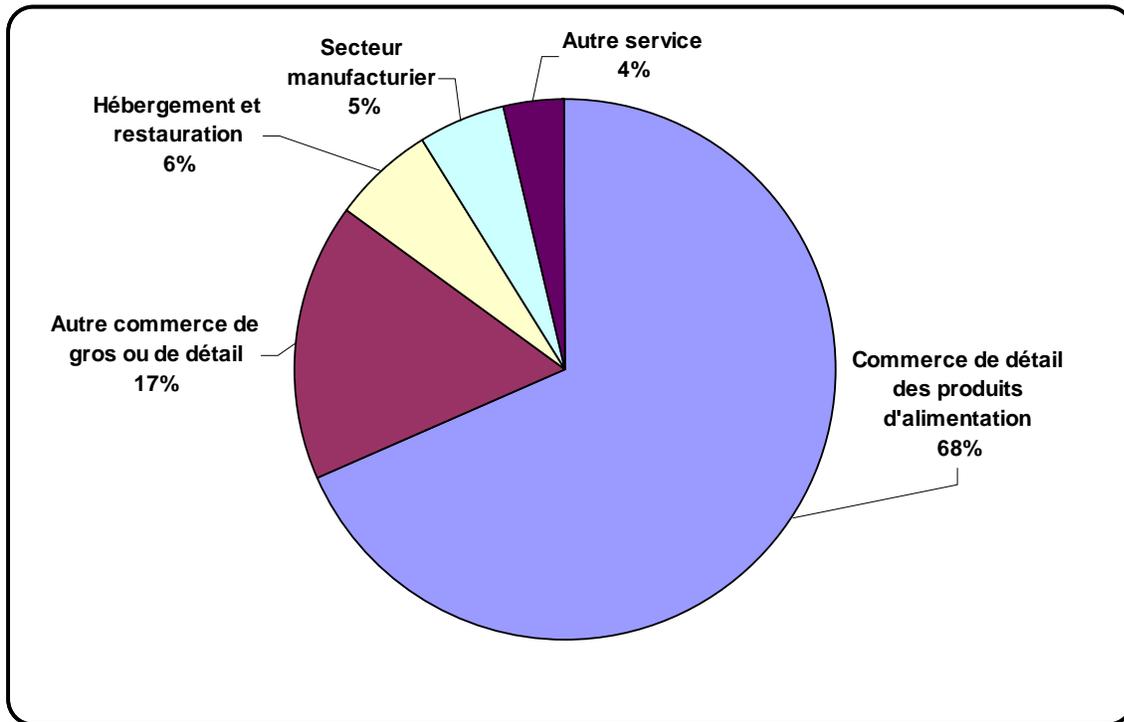
Secteur	Nombre de conventions	%	Nombre de salariés	%
Primaire	12	1,3	1 853	0,3
Secondaire				
Manufacturier	378	42,5	85 260	11,6
Construction	5	0,6	92 752	12,6
Tertiaire				
Commerce de détail	121	13,6	20 259	2,7
Hébergement et restauration	41	4,6	9 194	1,2
Autres services (incluant le secteur public)	333	37,4	527 812	71,6
Total	890	100	737 130	100

Les résultats de la présente étude concernent uniquement les 724 conventions collectives du secteur privé faisant partie de la banque de données de l'ICTSN, c'est-à-dire qui s'appliquent à 100 salariés et plus, et en vigueur au moment de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009.

Présence d'échelons de salaire inférieurs au niveau taux du salaire minimum dans les conventions collectives

La hausse du salaire minimum a entraîné des changements dans les conventions collectives où les classes d'emploi comportent des échelons de salaire inférieurs au nouveau taux en vigueur. Au 1^{er} mai 2009, le taux horaire du salaire minimum est passé de 8,50 à 9,00 \$. À partir de la base de données de l'ICTSN, nous avons recensé 114 conventions collectives comportant au moins une classe d'emploi visée par la hausse, c'est-à-dire près de 16 % des 724 conventions du secteur privé. De ce nombre, la majorité (68 % ou 78 sur 114) s'appliquait aux commerces de détail des produits d'alimentation (graphique 1), le reste étant distribué ainsi : autres commerces de gros et de détail (17 %); hébergement et restauration (6 %); secteur manufacturier (5 %); autres services (4 %).

Graphique 1 – Répartition des conventions collectives présentant au moins une classe d'emploi visée par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009



Effet de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 sur les conventions collectives du secteur du commerce de détail des produits d'alimentation

Dans la présente partie de l'étude, nous analysons les 78 conventions collectives du secteur du commerce de détail des produits d'alimentation qui sont touchées par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. Nous définissons les classes d'emploi visées avant d'examiner les caractéristiques des échelles de salaire qui s'y rapportent, à savoir le nombre moyen d'échelons et le nombre d'heures de travail requis pour progresser de l'un à l'autre. Enfin, nous faisons part de la teneur des dispositions de ces conventions collectives qui concernent la hausse du salaire minimum.

Au total, nous recensons 203 classes d'emploi visées par la hausse du salaire minimum. Elles comprennent les quatre groupes de salariés suivants :

- aides-caissiers, aides généraux, emballeurs et apprentis;
- commis divers (caisse, épicerie, fruits et légumes, charcuterie, etc.);
- bouchers et poissonniers;
- assistants gérants et responsables de sections diverses.

Tableau 2 - Classes d'emploi touchées par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009, conventions collectives de plus de 100 salariés dans les commerces de détail des produits de l'alimentation du Québec

Classe d'emploi	Nombre	%	Nombre moyen	
			Échelon	Heures par échelon ¹
Aides-caissiers, aides généraux, emballeurs, apprentis	89	43,8	5,7	656
Commis divers (caisse, épicerie, fruits et légumes, charcuterie, etc.)	85	41,9	15,4	644
Bouchers, poissonniers	16	7,9	15,3	647
Assistants gérants, responsables de sections diverses	13	6,4	15,6	772
Total	203	100	11,2	656

1. Dans ce tableau, le nombre d'heures est arrondi à l'unité.

Le tableau 2 indique que 89 classes d'emploi visées par la hausse du salaire minimum se composent d'aides-caissiers, d'aides généraux, d'emballeurs et d'apprentis, et 85 autres, de commis divers. Comme ces classes d'emploi englobent habituellement une grande partie des salariés des supermarchés, la hausse du salaire minimum pourrait influencer considérablement sur les coûts de main-d'œuvre. Pour leur part, les bouchers et les poissonniers de même que, les assistants gérants et les responsables de sections diverses sont beaucoup moins atteints, soit 7,9 % et 6,4 % respectivement. Ainsi, seules 16 classes d'emploi visant les bouchers et les poissonniers affichaient des échelons de départ inférieurs au taux de salaire minimum en vigueur.

Dans les classes d'emploi visant des aides-caissiers, des aides généraux, des emballeurs et des apprentis, les échelles salariales comportent en moyenne six échelons, ce qui est très peu comparativement aux autres classes d'emploi pour lesquelles on retrouve, en moyenne, quinze échelons. En d'autres mots, étant donné que leur nombre d'échelons est peu élevé, ces employés atteignent le maximum de l'échelle salariale beaucoup plus vite. Le nombre moyen d'heures requis pour passer d'un échelon à l'autre est toutefois assez semblable selon les classes d'emploi. Il varie de 644 à 772 heures, pour une moyenne globale de 656 heures³. Il se dégage de ces constats que la dernière hausse du salaire minimum améliore la situation des employés qui font partie des classes d'emploi se situant au début de l'échelle salariale, c'est-à-dire qui ont peu d'expérience. Ils se hissent ainsi à un niveau de salaire qui n'aurait été atteignable qu'en accomplissant plus de 650 heures de travail. Quant aux aides-caissiers, aux aides généraux, aux emballeurs et aux apprentis, la hausse leur permet d'atteindre encore plus rapidement le maximum de leur échelle salariale. Rappelons qu'au Québec les entreprises syndiquées et non syndiquées sont tenues de respecter le taux horaire du salaire minimum décrété par le gouvernement.

3. Nous ne prenons pas en compte, dans le calcul de cette moyenne, les quelques classes d'emploi qui prévoient six mois de travail par échelon.

Voyons maintenant de quelle façon les conventions collectives à l'étude s'ajustent à la hausse du salaire minimum (tableau 3). Mentionnons, au préalable, qu'une annexe vient compléter 83 % (65 sur 78) des conventions s'appliquant au secteur du commerce de détail des produits d'alimentation. On y trouve des dispositions advenant une telle hausse. Donc, 16,7 % (13) ne contiennent aucune disposition sur le sujet.

Tableau 3 - Dispositions relatives au salaire minimum dans les conventions collectives du secteur du commerce de détail des produits de l'alimentation

Disposition	Convention	
	Nombre	%
Le salaire minimum devient le taux de début de l'échelon	36	46,2
Le premier taux dans l'échelle salariale qui est, soit égal ou supérieur au taux minimum de la loi, devient le taux minimum du début de l'échelle salariale	10	12,8
Le taux immédiatement supérieur au taux du salaire minimum devient le taux de début de l'échelle salariale	12	15,4
Le taux de début est supérieur au salaire minimum d'un montant fixe	7	9,0
Aucune précision concernant le salaire minimum	13	16,7
Total	78	100

Les données du tableau 3 montrent que les dispositions ne s'appliquent qu'aux échelons de départ. Dans 36 conventions collectives (46,2 %), le salaire minimum devient le taux du premier échelon de l'échelle salariale et, dans 22 autres (28,2 %), le premier échelon salarial est égal ou supérieur au nouveau taux en vigueur. Enfin, dans 7 conventions (9 %), le premier échelon salarial est haussé selon un montant fixe supérieur au taux du salaire minimum. C'est dire qu'une hausse de ce dernier entraîne la suppression d'échelons dans une classe d'emploi donnée, ce qui permet à un salarié d'atteindre le maximum de l'échelle plus rapidement⁴. Par ailleurs, elle n'influe pas sur l'ensemble de l'échelle salariale. Ainsi, dans les conventions collectives examinées, il est généralement écrit que « ceci n'aura pas pour effet d'octroyer une augmentation de salaire à d'autres salariés que ceux dont le taux de salaire était inférieur au taux du salaire minimum ».

En résumé, la portée de la hausse du salaire minimum est très limitée, et **il n'y a aucun effet d'émulation du salaire minimum** pendant la durée d'application de la convention collective. En effet, aucune augmentation n'est prévue pour les salariés rémunérés à un taux supérieur au nouveau taux horaire. Ce constat est important. D'une part, il signifie que la hausse du salaire minimum n'a des effets notables sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises syndiquées que dans la mesure où le salaire de plusieurs employés se situe dans les premiers échelons. D'autre part, il indique que le salaire minimum influe sur la structure salariale des entreprises syndiquées dans les secteurs où les employés sont plus faiblement rémunérés, ce qui écorche au passage le principe d'une rémunération supérieure en fonction de l'ancienneté. Notre constat est donc le

4. Nous traiterons de cet aspect de façon plus détaillée dans la prochaine partie.

suivant : dans des dispositions des conventions collectives examinées, lorsque le nouveau taux du salaire minimum est supérieur au premier échelon d'une échelle salariale, l'employé qui n'a aucune expérience pour occuper un poste donné peut gagner le même salaire que celui qui a six mois d'ancienneté⁵.

Effet de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 sur les échelles salariales

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'effet de la hausse du salaire minimum sur les échelles salariales se caractérise par la suppression d'échelons, étant donné qu'ils deviennent inférieurs au nouveau taux en vigueur. Dans la présente partie, nous examinons l'effet de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009.

Le tableau 4 constitue un exemple type d'une échelle de salaire d'une classe d'emploi d'aides-caissiers qui, en 2009, comporte six échelons allant de 8,50 à 9,49 \$ l'heure.

Tableau 4 - Exemple de progression salariale à l'embauche pour un aide-caissier

Avant la hausse du salaire minimum		Après la hausse du salaire minimum	
Échelon	Taux horaire (\$)	Échelon	Taux horaire (\$)
1	8,50	1	9,00
2	8,70	2	9,12
3	8,90	3	9,30
4	9,12	4	9,49
5	9,30		
6	9,49		

Cet exemple montre bien que, si un ou plusieurs échelons salariaux sont inférieurs à celui du salaire minimum, il sont alors abolis. Le nouveau taux en vigueur doit en effet correspondre à celui du premier échelon de cette échelle. Dans ce cas précis, les trois premiers échelons ont été éliminés à la suite de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009, et l'échelle des aides-caissiers concernés se limite maintenant à quatre échelons allant de 9 à 9,49 \$ l'heure.

Nous notons également que les aides-caissiers doivent accumuler 650 heures de travail pour progresser d'un échelon à l'autre (tableau 5). En l'absence de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009, il aurait donc fallu qu'ils travaillent 1 950 heures pour atteindre le quatrième échelon. Le nombre d'échelons s'en trouve réduit, mais l'échelle salariale est rehaussée de 0,42 \$ en moyenne.

5. Estimation basée sur une semaine normale de travail de 35 heures et sur un nombre moyen d'heures de travail par échelon de 656 heures.

Tableau 5 - Progression salariale à l'embauche pour un aide-caissier, avant et après la hausse du taux de salaire minimum du 1^{er} mai 2009

Échelon	Nombre d'heures par échelon	Taux horaire (\$)		Écart horaire (\$)
		avant la hausse	après la hausse	
1	650	8,50	9,00	0,50
2	650	8,70	9,12	0,42
3	650	8,90	9,30	0,40
4	650	9,12	9,49	0,37
Moyenne		8,81	9,23	0,42

La simulation présentée aux tableaux 4 et 5 a été reproduite pour chacune des 203 classes d'emploi réparties dans les 78 conventions collectives touchées par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. La compilation des résultats figure dans le tableau 6.

Tableau 6 - Nombre d'échelons et d'heures requis pour atteindre ou dépasser 9 \$ de l'heure et salaire horaire moyen avant et après la hausse du salaire minimum du 1er mai 2009

Classe d'emploi	Échelons requis en moyenne pour atteindre ou dépasser 9 \$ l'heure	Temps requis pour atteindre ou dépasser 9 \$ l'heure			Taux horaire moyen (\$)		Écart horaire moyen (\$)
		en heures*	en semaines		Avant la hausse	Après la hausse	
			de 25 heures	de 35 heures			
Aides-caissiers, aides généraux, emballeurs, apprentis	2,8	1 803	72,1	51,5	8,75	9,20	0,45
Commis divers	2,2	1 424	57,0	40,7	8,82	9,34	0,52
Bouchers, poissonniers	1,9	1 213	48,5	34,7	8,86	9,26	0,40
Assistants gérants, responsables de sections diverses	2,2	1 663	66,5	47,5	8,86	9,28	0,42
Global	2,4	1 586	63,4	45,3	8,80	9,27	0,47

* Dans ce tableau, le nombre d'heures est arrondi à l'unité.

Globalement, l'augmentation du salaire minimum de 8,50 à 9 \$ l'heure a entraîné en moyenne le retrait de 2,4 échelons dans les échelles salariales des conventions collectives touchées. La rémunération moyenne est ainsi passée de 8,80 à 9,27 \$, soit 0,47 \$ ou 5,3 % de plus, donc presque autant que celle du salaire minimum (5,9 %). Cette réduction du nombre d'échelons

équivalait à une économie de 1 586 heures de travail. Si nous tenons compte d'une moyenne de 25 heures hebdomadaires travaillées⁶ dans ce secteur, nous pouvons déduire que, sans cette hausse, il aurait fallu plus de 63 semaines de travail à ces salariés pour atteindre ou dépasser 9 \$ l'heure. Dans le cas d'un salarié à temps plein (35 heures/semaine), environ 45 semaines de travail auraient été requises en moyenne, donc moins d'une année.

- Aides-caissiers, aides généraux, emballeurs et apprentis

Les aides-caissiers, les aides généraux, les emballeurs et les apprentis font partie des classes d'emploi qui tirent vraiment profit de la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. Rappelons que ces salariés sont répartis dans 89 classes d'emploi sur 203, soit 43,8 % (tableau 1). Sans cette hausse, ils auraient dû gravir entre un et sept échelons pour atteindre ou dépasser le taux de 9 \$ l'heure. La hausse du salaire minimum a réduit leur échelle salariale de 2,8 échelons en moyenne. Cette réduction équivaut à quelque 1 800 heures de travail. Le taux horaire moyen de leur échelle salariale passe de 8,75 à 9,20 \$ l'heure, soit 0,45 \$ ou 5,1 % de plus.

- Commis divers (caisse, épicerie, fruits et légumes, charcuterie, etc.)

Regroupés dans 85 classes d'emploi (41,9 %), ces commis sont aussi concernés de façon importante par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. En fait, ils en bénéficient le plus, puisque l'augmentation du taux horaire moyen de l'échelle salariale est de 0,52 \$ (5,9 %). Ce taux était de 8,82 \$ comparativement à 9,34 \$ maintenant. Il leur aurait fallu gravir entre un et quatre échelons, soit en moyenne un peu plus de deux échelons, ce qui représente environ 1 424 heures de travail, avant d'atteindre ou de dépasser le nouveau taux de salaire minimum de 9 \$ l'heure.

- Bouchers et poissonniers

Les échelles salariales des bouchers et des poissonniers étant généralement plus élevées que celles de la plupart des autres classes d'emploi dans ce secteur, ces travailleurs sont moins visés par une hausse du salaire minimum. En réalité, seules 16 classes d'emploi sont touchées par la hausse du salaire minimum. Aussi, comparativement aux classes d'emploi précédentes, sauf exception, ils n'ont qu'à franchir un ou deux échelons pour atteindre ou dépasser le taux de 9 \$ l'heure. En conséquence, l'effet du salaire minimum est plus faible pour eux, la hausse du taux horaire moyen n'étant en effet que de 0,40 \$ (4,5 %) en comparaison de 0,47 \$ pour l'ensemble (5,3 %). Cette réduction du nombre d'échelons représente tout de même une économie moyenne de quelque 1 200 heures de travail en ce qui les concerne.

- Assistants gérants et responsables de sections diverses

Le groupe des assistants gérants et des responsables de sections diverses est le moins atteint par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 (13 classes d'emploi dans les 78 conventions collectives analysées). Cette hausse a réduit leurs échelles salariales de deux échelons, ce qui a fait passer le taux moyen de 8,86 à 9,28 \$ l'heure, un écart de 0,42 \$. Cependant, comme leur nombre moyen d'heures de travail par échelon est le plus élevé, soit 772 heures (tableau 1), la dernière hausse du salaire minimum leur permet de gagner 1 663 heures.

6. Statistique Canada. *Emploi, gains et durée du travail*. Catalogue n° 72-002-X.

Pour conclure la présente partie, mentionnons que la durée moyenne des conventions collectives étudiées est de cinq ans et plus. Ainsi, les hausses annuelles successives du salaire minimum peuvent avoir un effet cumulatif à la baisse sur le nombre d'échelons des classes d'emploi visées et le taux du salaire minimum dicte alors fortement les conditions salariales de départ des employés qui en font partie.

Conclusion

Dans la présente étude, nous avons examiné l'effet du salaire minimum sur les conventions collectives s'appliquant à 100 employés et plus du secteur privé au Québec. Malgré la taille des entreprises concernées, les hausses du salaire minimum influent sur un grand nombre d'entre elles. En effet, 114 conventions collectives en vigueur au 1^{er} mai 2009, soit 16 % de celles du secteur privé inscrites dans la base de données de l'ICTSN, affichaient des échelles salariales dont les premiers échelons étaient inférieurs au nouveau taux de 9 \$ l'heure. Elles concernent en grande majorité (68 %) le secteur du commerce de détail des produits d'alimentation.

Plus de 200 classes d'emploi de ce secteur sont visées par la hausse du salaire minimum du 1^{er} mai 2009. La plupart (85 %) se composent d'aides-caissiers, d'aides généraux, d'emballeurs, d'apprentis et de commis divers (caisse, épicerie, fruits et légumes, charcuterie, etc.). Toutefois, seuls les employés rémunérés au-dessous du taux en vigueur ont bénéficié d'une augmentation de salaire. En effet, les dispositions des conventions collectives n'en prévoient aucune pour ceux qui sont déjà rémunérés au-dessus du salaire minimum, même s'ils détiennent plus d'ancienneté.

Il n'en demeure pas moins que la hausse du taux horaire du salaire minimum du 1^{er} mai 2009 a un effet important sur les employés rémunérés sous ce seuil. Ce taux horaire étant passé de 8,50 à 9 \$, les employés qui sont au bas de leur échelle salariale ont pu franchir en moyenne deux ou trois échelons plus rapidement. Cette progression salariale représente plus de 1 500 heures de travail, soit l'équivalent d'environ 63 semaines de travail pour un employé à temps partiel (25 heures/semaine) et d'à peu près 45 semaines pour un employé à temps plein (35 heures/semaine).

Au regard de la littérature, ces résultats confirment l'existence d'un effet du salaire minimum sur les secteurs syndiqués composés de travailleurs faiblement rémunérés (Neumark, Schweitzer et Wascher, 1999). Toutefois, aucun effet d'émulation du salaire minimum n'est relevé, contrairement à ce qu'ont pu constater Poulin et Belzile (2010) dans le secteur de la restauration et des bars. Nous supposons que les parties en négociation sont en mesure, grâce à la négociation collective et à la mise en place d'échelles salariales, de mieux contenir l'effet de la hausse du salaire minimum sur les salaires que ne le peuvent les employeurs des entreprises non syndiquées. Dans les milieux de travail syndiqués, la hausse du salaire minimum est un processus indépendant de la négociation sur les salaires, bien qu'elle puisse l'influencer selon Swidinsky et Wilton (1982), alors que, dans les milieux non syndiqués fortement touchés par la hausse du salaire minimum, elle tendrait plutôt à se confondre avec l'augmentation générale des salaires.

Au regard des politiques publiques, les résultats de la présente étude indiquent que l'ampleur de la hausse du salaire minimum est importante pour les entreprises syndiquées où les employés sont faiblement rémunérés, puisque les taux des échelons de leurs échelles salariales avoisinent celui

du salaire minimum. Ces résultats incitent également à reconsidérer les estimations de l'effet d'émulation du salaire minimum dans le secteur syndiqué, notamment lorsqu'il s'agit d'estimer les augmentations des coûts de main-d'œuvre des entreprises. Un examen des conventions collectives de plus petite taille permettrait de mieux cerner ce phénomène.

Bibliographie

Card, D., & Krueger, A.B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New-Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-792.

Card, D., & Krueger, A.B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: New Jersey Princeton University Press.

Dickens, J.R., & Manning, A. (2004, mars). Spikes and Spillovers: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-Wage Sector. *Economic Journal*, 114, C95-C101.

Gunderson, M. (2005, décembre). *Le salaire minimum au Canada : théorie, données et orientations*. Document préparé pour la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales.

Katz, L., & Krueger, A.B. (1992). The Effects of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(4), 6-21.

Lemos, S. (2008, février). A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 187-212.

Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (1999). *The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution*. Cleveland, Ohio Federal Reserve Bank of Cleveland.

Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2004). The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2), 425-50.

Neumark, D., & Wascher, W. (2008). *Minimum Wage Effects on the Distribution of Wages and Earnings*. Massachusetts: The MIT Press, 107-139.

Poulin, M., & Belzile, C. (2010, automne). Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1).

Swidinsky, R., & Wilton, D. (1982). Minimum Wages, Wage Inflation, and the Relative Wage Structure. *Journal of Human Resources*, 17(2), 163-177.

Wicks-Lim, J. (2005). *Mandated Wage Floors and the Wage Structure: Analyzing the Ripple Effect of Minimum and Prevailing Wage Laws* (Thèse de doctorat). Amherst, Massachusetts : University of Massachusetts.

Wicks-Lim, J. (2006). *Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws* (document de travail n° 116). Political Economy Research Institute.

Wicks-Lim, J. (2008). Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws. Chapitre 11 dans Pollin, R., Brenner, M., Wicks-Lim, J. & S. Luce. *A Measure of Fairness: The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States*. ILR Press : Cornell University Press.