



Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Volume 8, numéro 1 - Hiver 2012

Article de fond

L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec

Par Jean-François Boivin*

Résumé

Cet article présente une évaluation de l'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salaires au Québec. La notion d'impact global considère deux effets, soit :

- a) l'effet direct qui résulte de l'augmentation du taux horaire des salariés qui sont payés au nouveau salaire minimum;*
- b) l'effet indirect, ou effet d'émulation, qui consiste en une augmentation du salaire horaire des salariés dont la rémunération est égale ou supérieure au nouveau salaire minimum.*

L'effet indirect résulte du fait qu'à la suite d'une hausse du salaire minimum, les employeurs augmentent aussi les salaires horaires des employés qui gagnent plus que le nouveau taux légal. Ils le font pour des raisons d'équité, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, de motivation du personnel, ou encore de respect des clauses d'une convention collective.

Cet article présente des estimations de l'impact global d'une hausse du salaire minimum pour l'ensemble des salariés et pour diverses sous-populations. En 2010, l'effet direct de la hausse du salaire minimum a été évalué à 89,8 millions de dollars et concernait 159 700 salariés. L'effet indirect a été estimé à 200,8 millions de dollars et touchait 569 100 salariés. L'impact global avait donc touché près de 729 000 salariés et s'élevait à 291 millions de dollars.

Cet article fait aussi ressortir que l'impact global varie de façon importante selon les sous-populations qui sont étudiées. À titre d'exemple, nous avons calculé qu'une hausse du salaire minimum touche environ 20 % de l'ensemble des salariés au Québec. Toutefois, cette proportion peut atteindre 25 % des femmes salariées, 35 % des salariés ayant 6 mois d'expérience ou moins, 40 % de ceux qui travaillent à temps partiel, 45 % de ceux qui travaillent tout en étudiant et 70 % des salariés âgés de 15 à 19 ans.

Enfin, on constate que l'ampleur de l'impact indirect diminue au fur et à mesure que les salaires s'éloignent du niveau du salaire minimum. Ainsi, au Québec, l'impact global d'une hausse du salaire minimum se fait sentir

* Jean-François Boivin est analyste à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail au ministère du Travail. Pour obtenir le rapport complet de cette étude, l'ensemble des tableaux statistiques et l'explication de la méthodologie, veuillez contacter : jean-francois.boivin@travail.gouv.qc.ca.



jusqu'à des taux de salaire dépassant de 26 % le salaire minimum. Cependant, pour ce qui est du secteur privé, l'impact global disparaît dès que les salaires sont supérieurs à 15 % de cette valeur.

Introduction

Il existe plusieurs méthodes pour estimer l'impact global d'une hausse du salaire minimum. Nous nous sommes inspiré de celles qui consistent à définir des ensembles de salariés en fonction de caractéristiques particulières puis à comparer l'évolution des taux de salaire à l'intérieur de ces divers ensembles. Ces méthodes s'appuient sur l'hypothèse selon laquelle des différences mesurables dans l'évolution des salaires entre deux groupes résultent de l'impact différent d'une hausse du salaire minimum sur ces groupes.

Ainsi, pour évaluer l'impact de la hausse du salaire minimum, certains auteurs ont tenté de comparer l'évolution des salaires d'employés ayant des niveaux de scolarité différents. D'autres ont comparé l'évolution des taux de salaire entre des employés regroupés selon la profession, ou entre des salariés travaillant dans des entreprises différentes, certaines payant le taux minimum et d'autres pas, ou encore entre des salariés syndiqués et non syndiqués. Toutes ces tentatives ont un point commun : les auteurs définissent ainsi diverses sous-populations de salariés à l'aide de certaines caractéristiques puis, au sein de chacune d'elles, ils regroupent les salariés en fonction de leurs revenus.

L'approche que nous avons utilisée se situe dans cette perspective et s'inspire des travaux de Wicks-Lim (2005, 2008). L'une des caractéristiques de cette méthode est de regrouper des salariés en fonction de leur salaire horaire, ce qui enlève le biais causé par des regroupements basés sur des caractéristiques qui ne sont pas directement liées aux salaires.

Dans les premières sections de cet article, nous montrons comment se répartit l'impact global d'une hausse du salaire minimum entre les divers groupes qui constituent l'ensemble des salariés. Cet effet global est ensuite décrit pour diverses sous-populations de salariés. Ces résultats sont utilisés dans les dernières sections où les estimations de l'impact global servent à évaluer les effets monétaires directs et indirects d'une hausse du salaire minimum, en 2010, sur les salaires au Québec.

Méthode d'estimation et de présentation de l'impact global d'une hausse du salaire minimum

La méthode utilisée par Wicks-Lim (2005, 2008) regroupe les salariés en fonction de leur salaire horaire. La comparaison des groupes ainsi constitués permet de mieux cerner l'évolution de l'impact global sur l'échelle des salaires de l'ensemble des salariés. Par la suite, nous utilisons à nouveau le salaire comme critère de définition des groupes au sein de diverses sous-populations de salariés.

Les estimations de l'impact global de la hausse du salaire minimum que nous avons effectuées se basent sur l'ensemble des salariés canadiens¹ et sur diverses sous-populations de cet ensemble. Dans chaque cas, le nombre total des salariés a été réparti en groupes de taille égale. Ceux-ci ont été constitués en classant les salariés par ordre croissant de leur salaire horaire puis en les répartissant par déciles.

En outre, nous avons constitué ces groupes de façon à ce que ceux qui sont voisins se superposent à moitié. Cela nous a permis d'avoir le plus d'informations possible lors des estimations tout en conservant une certaine homogénéité entre deux groupes qui se suivent. Ainsi, le groupe 1 est centré sur le 5^e centile car il s'étend du

1. Les travaux ayant mené aux résultats présentés ici sont basés sur les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de 1997 à 2010 (numéro d'enregistrement 3 701; fichiers mensuels des microdonnées, disponibles dans le réseau des Centres de données de recherche de Statistique Canada). La population utilisée pour estimer les impacts est l'ensemble des salariés canadiens de moins de 65 ans (15 à 64 ans).



centile 0, qui regroupe les plus bas taux de salaire, au 10^e centile. Le groupe 2 est centré sur le 10^e centile : il commence au 5^e centile et s'étend jusqu'au 15^e. Le groupe 3 va du 10^e au 20^e centile.

À l'aide de cette méthode, nous avons constitué 19 groupes, comme l'indique le tableau 1. De façon générale, un groupe représente 5 % de la sous-population concernée (5 % est l'intervalle entre la médiane de deux groupes consécutifs).

Tableau 1
Méthode utilisée pour répartir un ensemble de salariés en groupes
sur la base du classement par ordre croissant de leur salaire horaire

Centile	Groupes pour lesquels l'impact d'une hausse du salaire minimum est évalué									
	1	2	3	4	5	17	18	19
Inférieur	0	5	10	15	20	80	85	90
Médian	5	10	15	20	25	85	90	95
Supérieur	10	15	20	25	30	90	95	100

Ensuite, pour chacun de ces groupes, nous avons évalué, à l'aide d'une régression statistique, la relation existant entre la hausse des salaires et celle du salaire minimum dans le but d'obtenir une estimation de la valeur d'impact de ce dernier. Cette relation s'exprime par la proportion de la hausse du salaire minimum qui s'ajoute aux taux de salaire moyen de chacun des groupes.

La valeur d'impact est mesurée par une « proportion » qui constitue un pourcentage de la hausse du salaire minimum variant entre 0 et 100. Un pourcentage égal à zéro signifie qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'effet sur le salaire du groupe concerné (l'augmentation est de 0 %). Cela reflète l'absence de lien entre les salaires horaires des personnes incluses dans ce groupe et la hausse du salaire minimum. À l'inverse, un pourcentage de 100 % signifie que les salaires des personnes comprises dans ce groupe connaissent une hausse égale à celle du salaire minimum. La hausse de ce dernier se répercute donc entièrement dans ce groupe. Enfin, si la valeur de l'impact est un pourcentage de 50 %, nous sommes dans une situation où la moitié de la hausse du salaire minimum se répercute sur les salaires des membres de ce groupe.

Les résultats obtenus nous donnent donc une suite de « proportions » qui sont les valeurs d'impact d'une hausse du salaire minimum sur chacun des groupes. La première valeur d'impact porte sur le premier groupe, celui qui rassemble les plus faibles salariés. Il s'agit du groupe dont la valeur médiane du salaire est la plus faible. La seconde valeur d'impact porte sur le groupe de salariés suivant, soit celui dont la valeur médiane du salaire se classe juste au-dessus de celle du groupe précédent. Les valeurs d'impact suivantes s'appliquent aux groupes successifs qui sont classés par ordre croissant de la valeur médiane de leur salaire.

Notons que, au fur et à mesure que l'on progresse vers les groupes plus élevés, la valeur d'impact d'une hausse du salaire minimum diminue puis finit par disparaître. L'ensemble de ces valeurs (il y en a une par groupe) donne l'impact global de la hausse du salaire minimum.

L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur diverses sous-populations de salariés

Le tableau 2 présente les estimations des valeurs d'impact d'une hausse du salaire minimum sur tous les salariés en emploi ainsi que sur onze sous-populations de salariés². Ces résultats ont été obtenus à l'aide de statistiques

2. On trouvera en annexe, aux tableaux A1 et A2, l'ensemble des résultats pour 25 sous-populations de salariés; l'un couvre l'ensemble des salariés et l'autre, ceux du secteur privé seulement.



relatives à l'évolution des taux de salaire horaire, du salaire minimum et de variables d'évolution de certaines caractéristiques des salariés pour l'ensemble des provinces canadiennes³. De façon générale, l'impact devient quasiment inexistant après le 10^e groupe. C'est pourquoi le tableau 2 comporte seulement 10 groupes (alors que le tableau 1 en comprend 19).

Les sous-populations de salariés présentées dans le tableau 2 sont celles qui, selon les impacts globaux que nous avons obtenus, sont le plus touchées par une hausse du salaire minimum. Nous présentons cependant une exception, soit la sous-population des salariés syndiqués qui est la moins affectée par une hausse du salaire minimum. Nous l'avons cependant incluse dans nos tableaux à des fins de comparaison.

Tableau 2
Ensemble des salariés : valeurs d'impact d'une hausse du salaire minimum sur les divers groupes (exprimées en % de la hausse, en dollars, du salaire minimum)

Salariés	Groupes touchés par l'impact									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ensemble des salariés	66,0	58,8	50,7	27,9						

Sous-populations de salariés

Femmes	70,9	61,4	50,9	36,4	29,8					
Âgés de 15 à 19 ans ^a	96,4	79,6	81,9	77,8	81,2	67,6	67,3	54,9	58,2	63,6
Âgés de 20 à 29 ans	42,1	44,5	54,0	34,5						
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	77,4	65,7	54,4	52,2	42,7					
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	78,8	78,2	81,5	69,9	59,0	68,4	74,0	67,5	51,5	
Secteur du commerce de détail	71,4	66,8	58,2	48,7	48,3	54,6	54,3	35,4		
Secteur de l'hébergement et de la restauration ^b	86,8	84,2	84,2	66,8	65,9	61,0	62,6	53,7	51,5	48,8
Temps partiel	86,2	75,1	68,8	57,1	56,3	53,7	53,2	53,0		
Syndiqués	74,0									
6 mois d'expérience et moins	78,7	73,9	48,5	56,8	58,0	47,8	38,3			
7 à 12 mois d'expérience	71,4	64,5	57,5	51,2	48,0					

Note : chaque groupe rassemble 10 % du nombre total de salariés de la sous-population analysée; il constitue une tranche de 10 centiles de la sous-population mesurée en fonction des salaires horaires triés en ordre croissant. Les valeurs d'impact ont été estimées à partir de données canadiennes entre 1997 et 2010.

a) L'impact s'étend jusqu'au 14^e groupe avec les valeurs 65,0 %, 64,7 %, 63,7 % et 58,5 %.

b) L'impact s'étend jusqu'au 11^e groupe avec la valeur 53,0 %.

3. Un document, disponible auprès de l'auteur, résume la méthodologie utilisée pour obtenir ces estimations.



Pour l'ensemble des salariés (première ligne du tableau 2), l'impact est mesurable au sein des quatre premiers groupes⁴. Rappelons que le nombre de groupes donne une indication de la taille de la sous-population touchée par l'impact global puisque chacun d'eux est centré sur une proportion de 5 % de la population (voir tableau 1). On note ainsi que, pour l'ensemble des salariés, l'impact global de la hausse du salaire minimum touche plus de 20 % du total (groupes 1 à 4). Ce tableau présente aussi l'impact global d'une hausse du salaire minimum sur les salaires de diverses sous-populations.

Le tableau 2 donne aussi des informations sur l'ampleur de l'impact. À titre d'exemple, on estime que, pour l'ensemble des salariés, 66 % d'une hausse du salaire minimum se répercute sur les salaires du premier groupe. L'ampleur de cet impact demeure relativement importante pour les groupes 2 et 3 (respectivement 58,8 % et 50,7 %) mais elle faiblit de façon marquée pour le quatrième groupe (27,9 %).

D'autres faits saillants se dégagent du tableau 2. Ainsi, le nombre de groupes touchés par l'impact global du salaire minimum varie beaucoup selon les sous-populations étudiées. Par exemple, il se manifeste jusqu'au 14^e groupe parmi les salariés âgés de 15 à 19 ans tandis qu'il se limite au groupe 1 pour les salariés syndiqués. Chaque groupe représentant une proportion fixe du nombre total de salariés, on peut déduire que l'impact global touche plus de 70 % des jeunes de 15 à 19 ans, alors que la hausse du salaire minimum ne touche pas plus de 5 % des salariés syndiqués⁵.

Parmi les sous-populations pour lesquelles une hausse du salaire minimum touche une forte proportion de salariés, mentionnons le secteur de l'hébergement et de la restauration⁶ (environ 55 %), les salariés qui étudient (45 %), ceux du secteur du commerce de détail (40 %) et les salariés à temps partiel (40 %). On note aussi que près de la moitié des salariés faiblement diplômés est affectée par une hausse du salaire minimum.

Par ailleurs, on observe que l'impact global se propage très différemment au sein des différentes sous-populations observées. Pour certaines d'entre elles, la force de l'impact décroît régulièrement d'un groupe à l'autre alors que pour d'autres, l'impact demeure constant parmi plusieurs groupes.

Le graphique 1 permet de comparer la distribution des impacts globaux de trois sous-populations de salariés. Au sein de la sous-population des salariés âgés de 15 à 19 ans, les valeurs d'impact se maintiennent jusqu'au 14^e groupe et demeurent presque toujours supérieures à 60 %. Au contraire, l'impact global d'une hausse du salaire minimum chute de façon régulière jusqu'au groupe 5 chez les salariés détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou ayant une scolarité moindre. Au niveau de tout le Québec, la baisse des valeurs d'impact, d'un groupe à l'autre, est comparable à celle des salariés peu scolarisés, mais elle s'arrête dès le groupe 4.

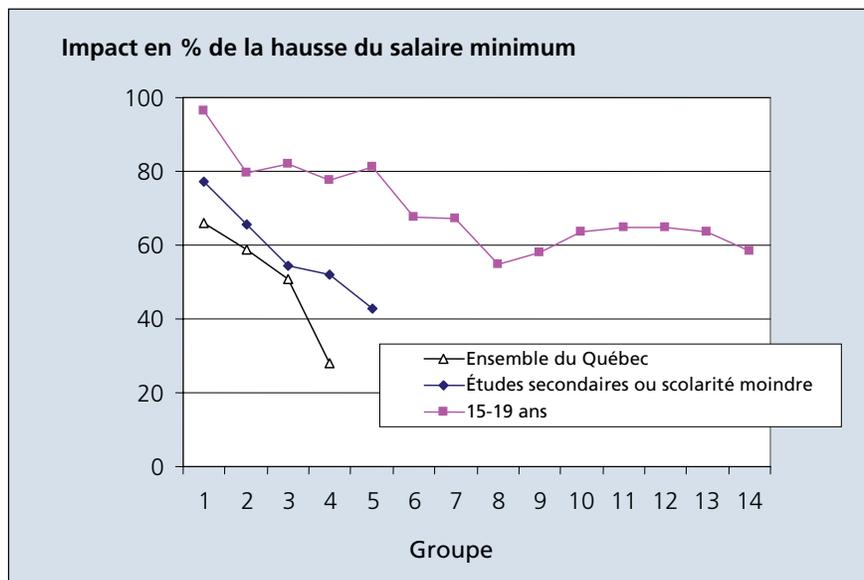
4. Les valeurs estimées de l'impact, qui sont rapportées aux tableaux 2 et 3 ainsi qu'aux tableaux A1 et A2, en annexe, sont celles pour lesquelles le coefficient de variation de la valeur estimée (CV) est inférieur à 30 %. Les estimations avec un CV de 30 % et plus ne sont pas considérées. Le CV est une mesure de précision des statistiques estimées. Un CV au-delà de 30 % indique que la « vraie valeur » recherchée peut s'éloigner de plus de 60 % de la valeur qui a été estimée.

5. Cette observation est confirmée par les tableaux A1 et A2, en annexe, où l'on constate que les populations non retenues dans le corps du présent texte sont celles qui comptent le plus petit nombre de groupes ayant une valeur d'impact mesurable.

6. Le tableau 2 montre que l'impact global touche 11 groupes, à raison d'un intervalle de 5 % de la sous-population entre la médiane de chacun des groupes.



Graphique 1
Impacts d'une hausse du salaire minimum selon les groupes,
pour trois sous-populations de salariés



L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur les salariés travaillant dans le secteur privé

Le tableau 3 présente les estimations des valeurs d'impact global d'une hausse du salaire minimum pour les salariés du secteur privé. Les remarques générales mentionnées pour le tableau 2 s'appliquent également à celui-ci. On observe aussi que le nombre de groupes pour lesquels l'impact est mesurable varie d'une sous-population à l'autre. L'ampleur de ces impacts diffère également. Enfin, le nombre de groupes touchés par l'impact global d'une hausse demeure le même pour chacune des sous-populations considérées.

La seule différence notable pour le secteur privé concerne les salariés âgés de 20 à 29 ans : l'impact global touche environ 30 % d'entre eux (il s'étend jusqu'au 6^e groupe) dans le secteur privé alors que, pour l'ensemble du Québec, il touche 20 % de ces salariés (il s'étend jusqu'au 4^e groupe). Cette différence pourrait être due à une distribution des salaires qui s'éloigne moins rapidement du salaire minimum pour les employés du secteur privé que pour l'ensemble des salariés du Québec.



Tableau 3
Salariés du secteur privé : valeurs d'impact d'une hausse du salaire minimum sur les divers groupes (exprimées en % de la hausse, en dollars, du salaire minimum)

Salariés	Groupes touchés par l'impact									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Secteur privé	73,9	45,7	50,3	34,2						

Sous-populations de salariés du secteur privé

Femmes	75,5	60,3	50,1	44,1	27,4					
Âgés de 15 à 19 ans ^a	97,1	80,1	82,1	78,7	78,7	74,4	69,1	59,6	61,7	70,1
Âgés de 20 à 29 ans	61,9	38,6	50,3	43,0	52,1	36,4				
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	81,0	65,0	58,0	54,4	59,0	35,0	36,3			
Étudiants (temps plein ou temps partiel)	80,9	78,2	77,8	70,3	58,9	66,2	62,1	56,0	56,2	
Secteur du commerce de détail	69,1	70,8	57,3	47,0	49,0	52,4	53,9	36,7		
Secteur de l'hébergement et de la restauration ^b	85,3	83,5	84,2	67,2	66,1	61,5	62,5	53,1	51,2	52,4
Temps partiel	89,4	80,0	78,2	67,1	54,5	49,9	61,4	53,0	55,8	35,7
Syndiqués	61,8									
6 mois d'expérience et moins	79,1	74,5	50,9	52,9	52,1	48,9	47,7			
7 à 12 mois d'expérience	79,2	69,8	62,8	46,5	48,2					

Note : Chaque groupe rassemble 10 % du nombre total de salariés de la sous-population analysée; il constitue une tranche de 10 centiles de la sous-population mesurée en fonction des salaires horaires triés en ordre croissant. Les valeurs d'impact ont été estimées à partir de données canadiennes entre 1997 et 2010.

a) L'impact s'étend jusqu'au 14^e groupe avec les valeurs 65,7 %, 60,1 %, 58,8 % et 54,8 %.

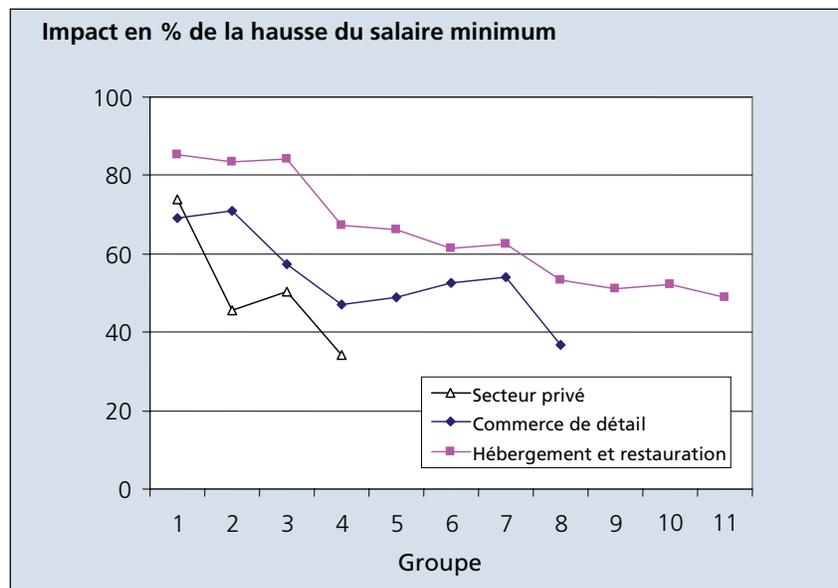
b) L'impact s'étend jusqu'au 11^e groupe avec la valeur 49,0 %.

On constate que les valeurs de l'impact diminuent plus ou moins rapidement d'un groupe à l'autre. Par exemple, pour les salariés âgés de 15 à 19 ans, on observe un plateau entre les groupes 4 et 5. En revanche, on observe une nette remontée de la valeur d'impact entre les groupes 4 et 7 des salariés du secteur du commerce de détail.

Le graphique 2 montre des distributions différentes des impacts globaux au sein de trois sous-populations. On observe que l'impact global estimé au sein de l'ensemble des salariés du secteur privé chute rapidement alors que, pour les salariés du commerce de détail, il touche un plus grand nombre de groupes. Enfin, pour les salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration, l'impact global touche un plus grand nombre de groupes et garde des valeurs supérieures à celles de deux autres sous-populations (elles ne descendent pas sous la barre des 60 % avant le 8^e groupe).



Graphique 2
Impacts de la hausse du salaire minimum selon les groupes,
pour les salariés du secteur privé et deux de ses sous-populations



Calcul des coûts correspondant à l'impact global d'une hausse du salaire minimum

Les groupes présentés dans les sections précédentes ont été utilisés pour évaluer les valeurs monétaires de l'impact d'une hausse du salaire minimum. À l'aide des informations disponibles pour l'ensemble du Canada et pour chacun des groupes, nous avons estimé « l'impact global » d'une hausse du salaire minimum. Dans cette section, nous utilisons ces résultats pour calculer « les coûts de l'impact global » d'une hausse du salaire minimum au Québec.

Dans le but d'évaluer ces coûts, il devient nécessaire de constituer des groupes qui se juxtaposent sans se superposer, pour éviter une double comptabilisation de l'effectif concerné. Chaque groupe sera alors disjoint de celui qui le précède et de celui qui le suit, et comptera seulement 5 % de l'ensemble des salariés (soit 2,5 % de ceux dont le salaire est inférieur à la valeur médiane et 2,5 % de ceux dont le salaire est supérieur à la médiane). Chaque groupe aura donc une envergure de $\pm 2,5$ % (rappelons qu'initialement les groupes avaient une largeur de ± 5 %). On obtiendra encore 19 groupes comme le montre le tableau 4.

Tableau 4
Méthode utilisée pour constituer les groupes sur la base
du salaire horaire classé par ordre croissant

Centile	Groupes pour lesquels les coûts de l'impact d'une hausse du salaire minimum sont calculés										
	0	1	2	3	4	5	17	18	19
Inférieur	0	2,5	7,5	12,5	17,5	22,5	82,5	87,5	92,5
Médian	1,25	5	10	15	20	25	85	90	95
Supérieur	2,5	7,5	12,5	17,5	22,5	27,5	87,5	92,5	97,5



La numérotation des groupes est identique à la précédente et les valeurs médianes correspondent aux mêmes centiles. Toutefois, on a ajouté le groupe « 0 ». En effet, on a observé que le taux horaire médian du groupe 0 est inférieur au taux du salaire minimum⁷, quelle que soit la sous-population considérée. Aussi, une hausse du salaire minimum devrait se répercuter intégralement sur les taux de salaire de ce groupe.

Tableau 5
Calcul de l'impact d'une hausse du salaire minimum de 0,50 \$ pour l'ensemble des salariés et ceux du secteur du commerce de détail (Québec, 2010)

Groupe	Taux horaire moyen ^a	Estimés du nombre de salariés (000)	Impact de la hausse du salaire minimum	Coût horaire de la hausse du salaire minimum ^b	Nombre d'heures travaillées par semaine	Augmentation annuelle ^c des salaires (millions)
		A	B	C = B x 0,50 \$	D	A x C x D x 52

Ensemble des salariés du Québec

0	8,37 \$	80,9	100	0,50 \$	27,9	58,7 \$
1	9,35 \$	161,9	66,0	0,33 \$	23,0	63,9 \$
2	9,87 \$	161,9	58,8	0,29 \$	26,9	66,6 \$
3	10,52 \$	161,9	50,7	0,25 \$	29,4	62,8 \$
4	11,77 \$	161,9	27,9	0,14 \$	32,9	38,6 \$

Salariés du secteur du commerce de détail

0	8,73 \$	10,7	100	0,50 \$	25,9	7,8 \$
1	9,25 \$	21,6	71,4	0,36 \$	21,8	8,7 \$
2	9,25 \$	21,5	66,8	0,33 \$	19,9	7,4 \$
3	9,33 \$	21,6	58,2	0,29 \$	22,0	7,2 \$
4	9,53 \$	21,5	48,7	0,24 \$	22,0	6,0 \$
5	9,70 \$	21,6	48,3	0,24 \$	23,4	6,3 \$
6	9,91 \$	21,5	54,6	0,27 \$	26,2	8,0 \$
7	10,03 \$	21,5	54,3	0,27 \$	26,3	8,0 \$
8	10,30 \$	21,5	35,4	0,18 \$	28,1	5,6 \$

Note : Chaque groupe compte 5 % des salariés; il correspond à une tranche de 5 centiles, mesurés en fonction des taux de salaire horaire triés en ordre croissant. La seule exception est le groupe 0 qui ne compte que 2,5 % des salariés.

- Les taux horaires moyens de même que les nombres de salariés (colonne suivante) sont calculés, pour 2010, à partir des données de l'Enquête sur la population active (EPA). On a mis en gras les taux horaires moyens des groupes qui sont touchés par l'impact direct de la hausse du salaire minimum.
- La hausse du salaire minimum, en 2010, fut de 0,50 \$ de l'heure.
- Nous faisons l'hypothèse que les salariés sont payés 52 semaines par année.

7. Il peut paraître surprenant de trouver des salariés payés à des taux inférieurs au salaire minimum. Notons que dans cette section, nous travaillerons avec des taux moyens de salaire horaire et un salaire minimum moyen pour l'année 2010. Le changement du salaire minimum n'étant survenu qu'en mai, il y a des taux de salaire qui ont été colligés avant cette date. De plus, selon nos compilations de l'EPA, nous avons observé qu'il y a une période d'ajustement du salaire minimum parmi les taux de salaire que rapporte cette enquête. Cette période dure environ 3 mois, après l'entrée en vigueur du nouveau taux de salaire minimum, durant lesquels certains salaires demeurent sous le salaire minimum.



Pour le groupe 0, nous avons donc défini la valeur d'impact à 1,0 (ou 100 %, si on l'exprime en pourcentage). Ce groupe, centré autour du centile 1,25 %, a un plus petit nombre de salariés que les autres groupes⁸.

Le tableau 5 présente la méthode⁹ utilisée pour calculer les coûts de l'impact d'une hausse du salaire minimum. Il donne une évaluation des déboursés engendrés par la hausse du salaire minimum en 2010, pour deux secteurs choisis à titre d'exemples. L'impact global de la hausse du salaire minimum, comme on l'a vu dans les sections précédentes, est rapporté à la colonne B : « Impact de la hausse du salaire minimum ».

Les taux de salaire horaire moyens de chaque groupe (2^e colonne du tableau 5) permettent de distinguer la part de l'impact global qui découle directement de la hausse du salaire minimum de celle qui résulte de l'effet d'émulation. En effet, sachant que le taux de salaire minimum moyen, durant l'année 2010, était de 9,33 \$¹⁰, on peut séparer les salariés payés à un montant inférieur, de ceux dont le taux horaire est supérieur au taux de salaire minimum moyen. On a mis en gras les groupes pour lesquels il y a des salariés qui gagnent moins que le salaire minimum moyen¹¹.

Finalement, l'association des groupes et du salaire moyen des salariés qui s'y retrouvent nous permet de visualiser jusqu'où s'étend l'impact global sur l'échelle des salaires. Ainsi, le tableau 5 montre que pour l'ensemble du Québec, l'impact global rejoint les salariés dont le taux horaire est proche de 11,77 \$. Ce taux est supérieur de 26 % au salaire minimum moyen, en 2010. De même, l'impact global de la hausse du salaire minimum se fait sentir jusqu'à des salaires supérieurs à 10,4 % du salaire minimum dans le secteur du commerce de détail. Signalons que pour les salariés du secteur privé, l'impact global d'une hausse du salaire minimum va jusqu'à des salaires qui ne dépassent pas 15 % du taux minimum¹².

Tableau 6
Les trois impacts d'une hausse du salaire minimum de 0,50 \$ et l'erreur statistique associée
(Québec, 2010)

Salariés	Impact direct		Effet d'émulation (ou impact indirect)		Impact global	
	Valeur (millions de dollars)	Précision	Valeur (millions de dollars)	Précision	Valeur (millions de dollars)	Précision
Ensemble des salariés	89,8	±6,1 %	200,8	±26,0 %	290,6	±19,9 %
Commerce de détail	26,91	±15,6 %	37,5	±34,7 %	64,5	±26,7 %

Le tableau 6 présente le résultat cumulé de ces calculs pour l'ensemble des groupes, soit les impacts direct, indirect et global de la hausse du salaire minimum en 2010, au Québec. Il indique aussi l'erreur d'estimation évaluée à un niveau de confiance de 90 %.

8. On ne peut lui associer une valeur issue des sections précédentes, puisque l'estimation du groupe 1 concernait les salariés dont le taux de salaire horaire était centré sur le cinquième centile.
9. La méthode de calcul des coûts, présentée ici, vise à illustrer une utilisation possible des valeurs d'impact décrites précédemment. Elle fournit probablement une très bonne approximation des ordres de grandeur des coûts de l'impact direct et de l'effet d'émulation.
10. Salaire minimum moyen en 2010 : 4 mois à 9 \$ et 8 mois à 9,50 \$ donnent une moyenne de 9,33 \$.
11. Pour la cellule frontière de ce tableau (celle où se trouvent des salariés payés à 9,33 \$), on a effectué une interpolation pour déterminer la proportion des salariés qui touchent moins que le salaire minimum moyen et celle des salariés dont le taux horaire est égal ou supérieur au salaire minimum moyen.
12. Statistique non présentée dans les tableaux.



Malgré l'ampleur de l'erreur statistique de certains de ces résultats, les impacts demeurent significatifs. Par exemple, l'effet d'émulation, pour le secteur du commerce de détail, a une erreur statistique de $\pm 34,7$ %. Cela donne une marge d'erreur variant entre 24,5 et 50,5 millions de dollars pour la « vraie » valeur de l'effet d'émulation, si elle était connue. On voit que, même en tenant compte de la marge d'erreur, ces coûts sont tout aussi importants que ceux de l'effet direct de la hausse du salaire minimum.

Coût des effets direct et indirect de la hausse du salaire minimum

En utilisant des calculs semblables à ceux présentés à la section précédente, le tableau 7 montre, pour chaque sous-population, la valeur des impacts totaux de la hausse du salaire minimum de même que l'effectif touché par ces impacts. Le tableau 8 présente les mêmes résultats pour les salariés du secteur privé.

L'impact direct de la hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés au Québec a été calculé à près de 89,8 millions de dollars, en 2010 (tableau 7). L'effet d'émulation s'est élevé à 200,8 millions de dollars, soit plus du double. On observe aussi que l'effectif des salariés touchés par l'effet d'émulation a été évalué à trois fois et demie le nombre de ceux qui ont bénéficié directement de la hausse du salaire minimum. D'autres sous-populations présentent le même genre de distribution de l'impact sur le plan des coûts et des effectifs. Tel est le cas, par exemple, des salariés âgés de 20 à 29 ans, ou de ceux qui sont syndiqués.

Par contre, au sein de sous-populations comme celle des salariés âgés de 15 à 19 ans, celle des salariés qui étudient ou celle des salariés à temps partiel, on constate que les coûts de l'effet d'émulation sont comparables à ceux de l'impact direct. Ce sont, en général, les salariés dont les taux horaires sont les plus bas et pour lesquels l'impact global s'étend sur le plus grand nombre de groupes (voir tableaux 2 et 3).

Le tableau 8 présente les résultats pour les salariés du secteur privé seulement. On y retrouve à peu près les mêmes différences entre les coûts de l'impact direct et ceux de l'effet d'émulation que celles mentionnées pour l'ensemble des salariés.

Tableau 7
Ensemble des salariés : coûts des impacts d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum sur les salaires et effectifs touchés (Québec, 2010)

Salariés	Effet direct (A)		Effet d'émulation (B)		Impact total (A + B)	
	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)
Ensemble des salariés	89,8 \$	159,7	200,8 \$	569,1	290,6 \$	728,7

Sous-populations de l'ensemble des salariés

Femmes	51,7 \$	94,7	114,0 \$	350,8	165,7 \$	445,5
Âgés de 15 à 19 ans	30,0 \$	77,4	24,4 \$	78,3	54,4 \$	155,7
Âgés de 20 à 29 ans	18,7 \$	36,2	38,5 \$	121,0	57,2 \$	157,2
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	39,2 \$	71,7	63,1 \$	171,6	102,3 \$	243,3
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	22,5 \$	71,0	21,8 \$	82,0	44,2 \$	153,0
Secteur du commerce de détail	26,9 \$	64,5	37,5 \$	118,7	64,5 \$	183,2
Secteur de l'hébergement et de la restauration	19,8 \$	42,0	30,5 \$	81,9	50,3 \$	123,9
Temps partiel	33,0 \$	103,2	35,4 \$	154,5	68,4 \$	257,7

Tableau 7
Ensemble des salariés : coûts des impacts d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum sur les salaires et effectifs touchés (Québec, 2010) (suite)

Salariés	Effet direct (A)		Effet d'émulation (B)		Impact total (A + B)	
	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)
Syndiqués	15,5 \$	23,6	43,1 \$	72,4	58,6 \$	96,0
6 mois d'expérience et moins	23,6 \$	45,2	40,4 \$	116,4	64,0 \$	161,6
7 à 12 mois d'expérience	12,2 \$	28,9	14,5 \$	41,6	26,6 \$	70,5

Tableau 8
Secteur privé : coûts des impacts d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum sur la masse salariale et effectifs touchés (Québec, 2010)

Salariés	Effet direct (A)		Effet d'émulation (B)		Impact total (A + B)	
	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)	Coût (millions)	Effectif (milliers)
Secteur privé	78,9 \$	139,4	132,6 \$	408,1	211,4 \$	547,5

Sous-populations des salariés du secteur privé

Femmes	47,6 \$	90,9	64,6 \$	216,7	112,2 \$	307,6
Âgés de 15 à 19 ans	29,5 \$	75,2	23,0 \$	73,2	52,5 \$	148,4
Âgés de 20 à 29 ans	17,6 \$	31,4	50,5 \$	148,1	68,1 \$	179,5
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	40,6 \$	76,7	80,1 \$	217,9	120,6 \$	294,7
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	20,0 \$	67,6	13,3 \$	54,2	33,3 \$	121,8
Secteur du commerce de détail	26,9 \$	64,5	36,1 \$	115,7	63,0 \$	180,1
Secteur de l'hébergement et de la restauration	19,7 \$	42,0	30,4 \$	81,8	50,1 \$	123,8
Temps partiel	33,1 \$	101,6	32,1 \$	146,0	65,2 \$	247,7
Syndiqués	9,2 \$	15,0	13,8 \$	31,2	22,9 \$	46,2
6 mois d'expérience et moins	21,7 \$	41,8	33,2 \$	97,3	54,8 \$	139,0
7 à 12 mois d'expérience	12,0 \$	26,9	10,9 \$	32,4	22,9 \$	59,3

Notons cependant que les salariés étudiant à temps plein ou à temps partiel constituent une exception à ce « modèle » dominant : les coûts associés à l'effet d'émulation y sont significativement moindres que ceux de l'impact direct, de même que la taille de l'effectif touché dans chacun des cas respectivement. Cela est dû au fait que les taux horaires inférieurs au « salaire minimum moyen » (9,33 \$) s'étendent jusqu'au groupe 6, tandis que le nombre d'heures travaillées par semaine est très bas pour les salariés qui étudient. Cette sous-population se différencie cependant de celle des jeunes de 15 à 19 ans. Pour ces derniers, l'impact global de la hausse du salaire minimum s'étend jusqu'au groupe 14 (alors qu'il ne va que jusqu'au groupe 9 pour les salariés qui étudient; voir le tableau 3).



Les tableaux 9 et 10 présentent les résultats des tableaux 7 et 8 sous un angle différent : l'effet direct et l'effet d'émulation d'une hausse du salaire minimum y sont exprimés en pourcentage du coût total ou de l'effectif total pour le Québec.

Ainsi, on peut lire au tableau 9 que 57,6 % des coûts directs de la hausse du salaire minimum sont versés à des salariés de sexe féminin qui constituent 59,3 % de l'ensemble des salariés bénéficiant directement de cette augmentation. De même, 56,8 % de l'augmentation des salaires due à l'effet d'émulation est versée à des femmes qui constituent 61,6 % du nombre total des employés touchés par cet effet au Québec. Au total, 57,0 % des hausses salariales dues à l'impact global d'une hausse du salaire minimum sont versées à des femmes, ces dernières constituant 61,1 % de tous les salariés affectés par cette mesure, au Québec.

Tableau 9
Ensemble des salariés : répartition des coûts et de l'effectif touché
par les impacts d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum (Québec, 2010)

Salariés	Effet direct		Effet d'émulation		Impact total	
	Coût %	Effectif %	Coût %	Effectif %	Coût %	Effectif %
Ensemble des salariés	100	100	100	100	100	100
Sous-populations de l'ensemble des salariés						
Femmes	57,6	59,3	56,8	61,6	57,0	61,1
Âgés de 15 à 19 ans	33,4	48,5	12,1	13,8	18,7	21,4
Âgés de 20 à 29 ans	20,9	22,7	19,2	21,3	19,7	21,6
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	43,6	44,9	31,4	30,2	35,2	33,4
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	25,0	44,4	10,8	14,4	15,2	21,0
Secteur du commerce de détail	30,0	40,4	18,7	20,9	22,2	25,1
Secteur de l'hébergement et de la restauration	22,1	26,3	15,2	14,4	17,3	17,0
Temps partiel	36,7	64,6	17,6	27,2	23,5	35,4
Syndiqués	17,2	14,8	21,5	12,7	20,2	13,2
6 mois d'expérience et moins	26,3	28,3	20,1	20,5	22,0	22,2
7 à 12 mois d'expérience	13,5	18,1	7,2	7,3	9,2	9,7

Un fait se dégage des tableaux 9 et 10 : la plupart des sous-populations qui y sont mentionnées reçoivent une part du total des coûts qui est inférieure à la proportion de leur nombre au sein des effectifs. Par exemple, les salariés à temps partiel reçoivent 36,7 % des montants associés à l'effet direct de la hausse du salaire minimum alors qu'ils constituent 64,6 % de ceux qui sont affectés par cet impact direct.

Cette observation ne vaut pas pour la sous-population des syndiqués, tant pour l'ensemble des salariés que pour ceux du secteur privé seulement. En effet, ce groupe reçoit 17,2 % des impacts salariaux directs alors qu'il constitue 14,8 % des effectifs touchés par cet impact direct au Québec.



Tableau 10
Secteur privé : répartition des coûts et de l'effectif touché
par les impacts d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum (Québec, 2010)

Salariés	Effet direct		Effet d'émulation		Impact total	
	Coût %	Effectif %	Coût %	Effectif %	Coût %	Effectif %
Secteur privé	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sous-populations des salariés du secteur privé

Femmes	60,2	65,2	48,8	53,1	53,0	56,2
Âgés de 15 à 19 ans	37,4	53,9	17,3	17,9	24,8	27,1
Âgés de 20 à 29 ans	22,3	22,5	38,1	36,3	32,2	32,8
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	51,4	55,0	60,4	53,4	57,0	53,8
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	25,4	48,5	10,0	13,3	15,8	22,2
Secteur du commerce de détail	34,1	46,2	27,2	28,3	29,8	32,9
Secteur de l'hébergement et de la restauration	25,0	30,1	22,9	20,1	23,7	22,6
Temps partiel	41,9	72,9	24,2	35,8	30,8	45,2
Syndiqués	11,6	10,7	10,4	7,6	10,8	8,4
6 mois d'expérience et moins	27,4	30,0	25,0	23,8	25,9	25,4
7 à 12 mois d'expérience	15,2	19,3	8,2	7,9	10,8	10,8

Outre les syndiqués, les autres sous-populations, aux échelles salariales moins élevées, présentent des distributions où la proportion de l'effectif est supérieure à celle des coûts leur correspondant, tant pour l'effet direct qu'indirect. Les salariés qui sont aussi aux études, ceux du secteur du commerce de détail ou les jeunes salariés (15-19 ans) entrent dans cette catégorie.

Mesure synthèse : le facteur multiplicateur

Les statistiques présentées ci-dessus ont été obtenues en appliquant au Québec les valeurs d'impact de la hausse du salaire minimum. Les tableaux 9 et 10 présentent ces résultats pour plusieurs sous-populations. Il est possible, cependant, de produire un indice synthétique en divisant le coût de l'impact global de la hausse du salaire minimum par le coût de l'effet direct. Cet indice se nomme « facteur multiplicateur de l'effet d'émulation ». Il représente le nombre par lequel il faut multiplier l'impact direct d'une hausse du salaire minimum pour en connaître l'impact total.

Le tableau 11 donne cet indice pour plusieurs sous-populations. En face de chacun des indices, on trouve la marge d'erreur statistique, estimée à un niveau de confiance de 90 %. Pour l'ensemble du Québec, cet indice est de 3,24. Les seuls facteurs multiplicateurs plus élevés sont ceux des salariés syndiqués de l'ensemble du Québec (3,79) et des salariés âgés de 20 à 29 ans du secteur privé (3,87).

Les sous-populations ayant un faible facteur multiplicateur sont celles des salariés du secteur privé qui étudient (1,66) ou qui sont âgés de 15 à 19 ans (1,78), ou encore qui ont une expérience de travail de 7 à 12 mois (1,91) et, enfin, des salariés qui sont à temps partiel (1,97).



Tableau 11
Facteur multiplicateur résultant de l'effet d'émulation de la hausse du salaire minimum (Québec, 2010)

Salariés	Ensemble des salariés		Secteur privé	
	Facteur multiplicateur	Erreur d'estimation ^a	Facteur multiplicateur	Erreur d'estimation
Ensemble des salariés	3,24	26,1 %		
Secteur privé			2,68	26,1 %
Sous-populations				
Femmes	3,21	31,4 %	2,36	33,1 %
Âgés de 15 à 19 ans	1,81	51,1 %	1,78	49,2 %
Âgés de 20 à 29 ans	3,05	44,6 %	3,87	47,9 %
Détenteurs d'un diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	2,61	31,4 %	2,97	37,3 %
Étudiants à temps plein ou à temps partiel	1,97	49,7 %	1,66	51,8 %
Secteur du commerce de détail	2,39	43,3 %	2,34	43,1 %
Secteur de l'hébergement et de la restauration	2,54	48,1 %	2,54	47,8 %
Temps partiel	2,07	39,6 %	1,97	43,9 %
Syndiqués	3,79	17,5 %	2,50	21,8 %
6 mois d'expérience et moins	2,71	40,6 %	2,53	41,8 %
7 à 12 mois d'expérience	2,19	52,2 %	1,91	52,4 %

a) Il arrive que l'erreur d'estimation ne soit pas symétrique (à gauche ou à droite de la valeur estimée); la valeur présentée ici donne un ordre de grandeur représentatif de ces deux erreurs statistiques.

Conclusion

Cet article vise à répondre à la question suivante : à la suite d'une hausse du salaire minimum, quelles augmentations pourraient connaître les salariés payés au-dessus du nouveau taux minimum? Ce phénomène, appelé effet d'émulation, a été mesuré de différentes façons au cours des trente dernières années. Dans certains cas, la méthodologie utilisée fut critiquée (Card & Krueger, 1995; Doucouliagos & Stanley, 2008), tandis que dans d'autres, le trop petit noyau de salariés étudiés empêchait toute généralisation. Certaines recherches ont conclu que l'effet d'émulation est nul (Stewart, 2011) alors que d'autres ont pu le mesurer et lui donner une envergure non négligeable (Wicks-Lim, 2005, 2008).

L'impact d'une hausse du salaire minimum suscite des débats parmi ceux qui sont concernés par les effets économiques et sociaux d'une telle mesure. Ces débats portent sur des enjeux divers, tels que la réduction de la pauvreté (Cousineau, 2010; Fortin, 2010), la diminution de l'écart entre les revenus (Wicks-Lim & Thompson, 2010), les effets sur l'emploi et l'économie en général (Cloutier, 2011; Fortin, 2010; Doucouliagos & Stanley, 2008), le niveau « optimal » de la hausse (Dorion, 2009; Fortin, 2010), etc.

Dans cette étude, on a mesuré l'impact global d'une hausse du salaire minimum. L'impact s'exprime en pourcentage de la hausse du salaire minimum, par tranche de taux horaire. En général, on observe que la valeur d'impact diminue alors que le taux de salaire augmente : cette diminution de la valeur d'impact est plus ou moins importante selon les caractéristiques des salariés.



Nous avons estimé qu'environ 20 % des salariés sont touchés (directement ou indirectement) par une hausse du salaire minimum. Cette proportion peut monter jusqu'à 25 % chez les salariés de sexe féminin, 35 % parmi les salariés ayant 6 mois d'expérience ou moins, 40 % chez ceux qui travaillent à temps partiel, 45 % chez ceux qui, parallèlement à leur travail, sont aux études, 55 % chez les salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration et, enfin, jusqu'à 70 % parmi les salariés de 15 à 19 ans.

Cette diversité de situations peut être analysée, également, par rapport à la progression des taux des salariés. En moyenne, pour le Québec, l'impact global disparaît chez les salariés dont le taux horaire dépasse de 26 % la valeur du salaire minimum. Dans le secteur privé uniquement, l'impact global d'une hausse du salaire minimum peut se répercuter jusqu'aux taux atteignant 15 % de plus que le salaire minimum.

Une méthode pour évaluer l'impact monétaire de la hausse du salaire minimum sur les salaires a été présentée et appliquée au contexte de l'année 2010, au Québec. Cette méthode permet de distinguer l'effet direct de la hausse, de l'impact indirect appelé effet d'émulation. L'effet indirect de la hausse du salaire minimum, ou effet d'émulation, est significatif. Il peut être jusqu'à deux ou trois fois plus important que l'effet direct sur les salaires de ceux qui sont rémunérés au nouveau taux minimum.

Pour l'ensemble du Québec, en 2010, nous avons évalué l'effet direct de la hausse du salaire minimum à 89,8 millions de dollars et l'effet d'émulation à 200,8 millions de dollars. De même, 159 700 salariés ont été touchés par l'effet direct alors que l'on a évalué à 569 100 le nombre de ceux touchés par l'effet d'émulation, soit plus du triple des premiers.

Nos travaux montrent, également, que l'impact global de la hausse du salaire minimum au Québec, en 2010, est 3,24 fois plus grand que l'effet direct de cette hausse. Ce nombre, appelé facteur multiplicateur, diminue à 2,68 pour les salariés du secteur privé.

Bibliographie

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

Celeux, G., Marin, J.-M., & Robert, C. (2006). *Sélection bayésienne de variables en régression linéaire*. Paris : Université Paris Dauphine.

Cloutier, L. (2011). Hausse du salaire minimum au Québec et évolution de l'emploi : que disent les données statistiques? *Bulletin de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération*. Québec : Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Confais, J., & Le Guen, M. (2003). *Graphiques conventionnels et graphiques moins conventionnels – Importance de la visualisation interactive*. Atelier SAS, Document de travail Matisse no 2003-xx.

Cousineau, J.-M. (2010). L'effet du salaire minimum sur les taux de pauvreté au Québec : une étude économétrique. *Regards sur le travail*, 7(1), 21 p.

Dorion, J.-F. (2009). Évolution du taux du salaire minimum au Québec et au Canada entre 1999 et 2009. *Bulletin de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération*. Québec : Institut de la statistique du Québec (ISQ).



Doucouliagos, H., & Stanley, T.D. (2008). *Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis*. Deakin University, Faculty of Business and Law School of Accounting, Economics and Finance, Economics Series, SWP2008/14.

Fortin, P. (2010). Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du « compromis idéal ». *Regards sur le travail*, 7(1), 15 p.

Labrosse, A., Poulin, M., & Bichotte, G. (2010). L'effet du salaire minimum sur la rémunération des salariés syndiqués au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1), 13 p.

Le Guen, M. (2001). *La boîte à moustache de TUKEY (Box & Wiskers Plot), un outil pour initier à la statistique*. Matisse-CNRS UMR8595. Paris : CNRS.

Le Guen, M. (2003). L'AED et SAS/INSIGHT. *Visualisations dynamiques des données*. Matisse-CNRS UMR8595. Paris : Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Pollin, R., Brenner, M., & Wicks-Lim, J. (2004). *Economic Analysis of the Florida Minimum Wage Proposal*. Political Economy Research Institute (PERI). Amherst : University of Massachusetts.

Poulin, M., & Belzile, C. (2010). Le salaire minimum dans la restauration et les bars au Québec. *Regards sur le travail*, 7(1), 21 p.

Simon, G. (2008). *Multiple Regression, Variables Selection*. Stern School of Business, New York University, documents prepared for use in course B01.1305.

Stewart, M.B. (2011). *Quantile Estimates of Counterfactual Distribution Shifts and the Impact of Minimum Wage Increases on the Wage Distribution* (n° 958): University of Warwick.

Wicks-Lim, J. (2005). *Mandated Wage Floors and the Wage Structure. Analysing the Ripple Effects of Minimum Wage Laws*. Dissertation submitted to the Graduate School of the University of Massachusetts Amherst in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Economics).

Wicks-Lim, J. (2008). Mandated Wage Floors and the Wage Structure. New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws (chapitre 11). Dans *The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States*. Ithaca : Cornell University Press.

Wicks-Lim, J., & Thompson, J. (2010). *Combining minimum wage and earned income tax credit policies to guarantee a Decent Living Standard to all U.S. Workers*. Political Economy Research Institute (PERI). Amherst : University of Massachusetts.

Yurtsever, C. (2005). *Mincer Equation Function and an Empirical Test*. (Portugal) : Université de Minho.

ANNEXE

Tableau A1

Ensemble des salariés – valeurs d'impact de la hausse du salaire minimum (en % de la hausse en dollars) selon les groupes, pour diverses sous-populations

Salariés	Groupes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tous les salariés	66,0	58,8	50,7	27,9						

Sexe

Homme	60,3	67,2	48,2							
Femme	70,9	61,4	50,9	36,4	29,8					

Âge

Moins de 30 ans	84,6	77,4	54,9	54,6	61,5	50,8	39,7	38,3		
15-19 ans ^a	96,4	79,6	81,9	77,8	81,2	67,6	67,3	54,9	58,2	63,6
20-29 ans	42,1	44,5	54,0	34,5						
30 ans et plus	61,5	49,9	37,3							
30 à 39 ans	67,9	46,1	34,7							
50 à 64 ans	61,4	68,9								

Scolarité

Diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	77,4	65,7	54,4	52,2	42,7					
Diplôme d'études postsecondaires	59,8	45,3	26,6							

Fréquentation scolaire

Fréquente l'école (temps plein ou partiel)	78,8	78,2	81,5	69,9	59,0	68,4	74,0	67,5	51,5	
Ne fréquente pas l'école	59,8	45,3	26,6							

Secteurs

Fabrication	66,8	54,5								
Services	69,3	51,6	50,3	36,1	34,6					
Com. et hébergement	81,6	77,9	66,0	57,2	56,6	55,2	53,6	53,3	34,3	
Commerce de détail	71,4	66,8	58,2	48,7	48,3	54,6	54,3	35,4		
Hébergement et restauration ^b	86,8	84,2	84,2	66,8	65,9	61,0	62,6	53,7	51,5	48,8

Durée hebdomadaire de travail

Moins de 30 heures	86,2	75,1	68,8	57,1	56,3	53,7	53,2	53,0		
30 heures et plus	50,0	48,7	30,1							

Adhésion syndicale

Syndiqués	74,0									
-----------	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ancienneté

1 à 6 mois	78,7	73,9	48,5	56,8	58,0	47,8	38,3			
7 à 12 mois	71,4	64,5	57,5	51,2	48,0					
13 mois à 5 ans	63,0	59,7	52,7	40,6						
Plus de 5 ans	57,3									

a) L'impact s'étend, ici, jusqu'au 14^e groupe avec les valeurs 65,0 %, 64,7 %, 63,7 % et 58,5 %.

b) L'impact s'étend, ici, jusqu'au 11^e groupe avec la valeur 53,0 %



Tableau A2
Secteur privé – valeurs d'impact de la hausse du salaire minimum selon les groupes
(en % de la hausse en dollars), pour certaines sous-populations

Salariés	Groupes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Secteur privé	73,9	45,7	50,3	34,2						
Sexe										
Homme	71,3	59,1	54,7							
Femme	75,5	60,3	50,1	44,1	27,4					
Âge										
Moins de 30 ans	87,2	76,0	56,0	58,2	55,5	54,0	45,0	52,4	41,2	
15-19 ans ^a	97,1	80,1	82,1	78,7	78,7	74,4	69,1	59,6	61,7	70,1
20-29 ans	61,9	38,6	50,3	43,0	52,1	36,4				
30 ans et plus	73,5	36,7								
30 à 39 ans	61,7	62,1								
50 à 64 ans	67,7	80,2								
Scolarité										
Diplôme d'études secondaires ou scolarité moindre	81,0	65,0	58,0	54,4	59,0	35,0	36,3			
Diplôme d'études postsecondaires	61,8	45,3	37,9							
Fréquentation scolaire										
Fréquent l'école (temps plein ou partiel)	80,9	78,2	77,8	70,3	58,9	66,2	62,1	56,0	56,2	
Ne fréquente pas l'école	56,7	40,1	34,1							
Secteurs										
Fabrication	56,7	58,6								
Services	77,0	57,8	51,6	51,1	31,9	27,7				
Com. et hébergement	82,7	77,9	66,1	56,1	56,5	52,3	53,6	52,0	31,4	
Commerce de détail	69,1	70,8	57,3	47,0	49,0	52,4	53,9	36,7		
Hébergement et restauration ^b	85,3	83,5	84,2	67,2	66,1	61,5	62,5	53,1	51,2	52,4
Durée hebdomadaire de travail										
Moins de 30 heures	89,4	80,0	78,2	67,1	54,5	49,9	61,4	53,0	55,8	35,7
30 heures et plus	65,0	40,2	37,9	32,2						
Adhésion syndicale										
Syndiqués	61,8									
Ancienneté										
1 à 6 mois	79,1	74,5	50,9	52,9	52,1	48,9	47,7			
7 à 12 mois	79,2	69,8	62,8	46,5	48,2					
13 mois à 5 ans	69,9	49,1	53,0	36,9	33,6					
Plus de 5 ans	65,4	40,1								

a) L'impact s'étend, ici, jusqu'au 14^e groupe avec les valeurs 65,7 %, 60,1 %, 58,8 % et 54,8 %.

b) L'impact s'étend, ici, jusqu'au 11^e groupe avec la valeur 49,0 %.