

2014

Comité consultatif d'établissement du salaire minimum

Rapport et recommandations
au ministre du Travail

Table des matières

01	Message au ministre
03	Résumé
06	Section 1 : Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum
11	Section 2 : Salaire minimum en Ontario : Profil et tendances
34	Section 3 : Les effets économiques du salaire minimum
41	Section 4 : Examen des politiques possibles en matière de salaire minimum en Ontario
57	Section 5 : Sommaire des recommandations
58	Section 6 : Conclusion et réflexions
Annexes	
60	Annexe 1 : Mandat
62	Annexe 2 : Liste et notices biographiques des membres du Comité
63	Annexe 3 : Document de consultation
70	Annexe 4 : Taux du salaire minimum
71	Annexe 5a : Nombre de consultations
73	Annexe 5b : Consultations régionales sur le salaire minimum – Liste des organismes
76	Annexe 6 : Sommaire des consultations avec les intervenants
93	Notes en fin d'ouvrage
94	Références

Le 16 décembre 2013

L'honorable Yasir Naqvi, ministre du Travail
Ministère du Travail
400, avenue University, 14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

En juin 2013, vous m'avez nommé président du Comité consultatif d'établissement du salaire minimum (le Comité) créé par le décret numéro 757/2013, et vous avez également désigné cinq autres personnes à ce comité. Vous nous avez confié le mandat d'examiner la politique actuelle portant sur le salaire minimum et de formuler des conseils au gouvernement sur une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir.

Pour accomplir ce mandat, nous avons mené une vaste consultation auprès de la population de l'Ontario de tous les secteurs économiques et géographiques. Nous avons tenu des consultations publiques dans dix villes de la province, et quatre-vingt douze organisations et personnes nous ont présenté leurs points de vue et leurs documents concernant la révision du salaire minimum. Nous avons aussi reçu trois cent quarante documents écrits ou verbaux par le site Web, par courriel, par télécopieur, par courrier et par une ligne téléphonique sans frais pour le Comité.

Notre équipe de recherche à l'interne a examiné les pratiques en vigueur ailleurs au Canada et dans certains pays. Le Comité a en outre pris connaissance de résultats de recherches sur les effets des révisions du salaire minimum au Canada et à l'étranger.

Le Comité a maintenant terminé ses travaux, et j'ai le plaisir de présenter mon rapport final. Mon principal objectif dans la formulation de mes recommandations a été de mettre notre province sur la voie de la croissance durable et de la prospérité. Le salaire minimum à lui seul ne permettra pas d'atteindre cet objectif, mais il peut y contribuer grandement.

Ce travail n'aurait pas été possible sans la précieuse collaboration de nombreuses personnes. J'aimerais profiter de l'occasion pour souligner la contribution de certaines d'entre elles :

- mes collègues du Comité, dont la sagesse et l'expérience collectives ont aidé à atteindre un consensus à l'égard des recommandations finales;

- le grand nombre de personnes et d'organismes qui ont pris le temps et fait l'effort de communiquer avec leur gouvernement par l'entremise du Comité;
- le personnel dévoué et d'un grand professionnalisme du ministère du Travail et du ministère des Finances, qui a fourni au Comité une foule de renseignements et de recherches;
- ma propre équipe d'assistants de recherche aux études supérieures à l'Université de Toronto;
- les nombreuses autres personnes qui ont contribué au processus, que ce soit par des conseils ou en nous faisant parvenir des rapports et des coupures de presse de différentes sources.

Je souhaite que le travail du Comité vous soit utile, à vous et à votre gouvernement, dans l'élaboration et la mise en œuvre des meilleures solutions pour l'Ontario. Je demeure à votre disposition de même qu'à celle de votre personnel pour discuter de mes recommandations.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, mes plus cordiales salutations.

Anil Verma

Président, Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario

Copie conforme : Cynthia Morton, sous-ministre, ministère du Travail

Résumé

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario (le Comité) a été créé par le décret numéro 757/2013 du gouvernement de l'Ontario, pour effectuer un examen indépendant du processus d'établissement du salaire minimum en Ontario.

Le Comité s'est vu confier le mandat suivant :

« Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum examinera la politique actuelle portant sur le salaire minimum et fournira des conseils au gouvernement sur une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir. Il analysera l'efficacité des modèles d'établissement du salaire minimum d'autres territoires de compétence. »

Des consultations publiques ont été menées par de nombreuses voies de communication complémentaires entre le public et le Comité. La population a été invitée à présenter des documents en personne dans dix villes de la province. Le Comité a également invité le public à lui faire parvenir des documents par sa page Web réservée à cette fin, par courriel, par télécopieur, par courrier et par une ligne téléphonique sans frais. Avant d'amorcer les consultations publiques, un document de consultation sur le salaire minimum en Ontario a été publié sur le site Web du ministère du Travail, invitant le public à répondre aux questions qu'il contenait dans leurs documents adressés au Comité. Plus de quatre cents personnes et organisations ont communiqué avec le Comité : 92 documents ont été présentés en personne et 340 ont été reçus par les voies précitées (voir les annexes 5a et 5b pour les détails).

Le président a aussi rencontré, sur invitation, deux groupes de travail mis sur pied par le ministère du Travail et dont le mandat touche celui du Comité : le Groupe de travail pour les travailleurs vulnérables et le Groupe de travail pour les petites entreprises.

Une équipe de recherche interne du ministère du Travail et du ministère des Finances a fourni des renseignements et des analyses sur le profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum et sur les tendances du salaire minimum comparativement aux salaires à d'autres époques.

Il importe de noter la quasi-unanimité des observations reçues du public par le Comité sur la nécessité d'élaborer un processus de révision du salaire minimum qui soit plus transparent, prévisible, juste et indépendant des préoccupations à court terme du gouvernement.

Les membres du Comité ont largement convenu que la méthode de base pour les révisions du salaire minimum devrait être facile à comprendre et à administrer. Les membres du Comité étaient

aussi fortement d'accord avec les observations du public, à savoir que le processus de révision devrait être prévisible, juste, transparent et plutôt éloigné des préoccupations à court terme du gouvernement. Compte tenu de ces critères, notre Comité a atteint un consensus à l'égard des quatre recommandations énumérées ci-après, qui sont soumises à l'examen du gouvernement.

Recommandation n° 1 : *Le salaire minimum devrait être majoré chaque année d'un pourcentage égal à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation de l'Ontario.*

Recommandation n° 2 : *Le salaire minimum devrait être révisé chaque année et un avis d'au moins quatre mois devrait être donné avant tout changement. La révision du salaire minimum devrait entrer en vigueur le 1^{er} avril de l'année suivante, l'avis étant rendu public au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de révision.*

Recommandation n° 3 : *Le gouvernement devrait effectuer une révision complète du taux du salaire minimum et du processus de révision tous les cinq ans. Cette révision devrait être confiée à un comité d'intervenants et à un président neutre. Le mandat de ce comité serait d'examiner les antécédents de l'Ontario en matière de révision du salaire minimum, en tenant compte des progrès sociaux et économiques de l'Ontario ainsi que des pratiques d'autres territoires de compétence afin de recommander des changements qui permettraient de mieux répondre aux futurs besoins de la province.*

Recommandation n° 4 : *Pour faciliter le processus complet de révision et veiller à ce que les politiques de salaire minimum de l'Ontario concordent avec les besoins des citoyens de la province, le gouvernement devrait mettre sur pied un programme de recherche continue pour collecter et analyser les données et les renseignements qui lui permettront de clarifier les questions relatives aux politiques en matière de salaire minimum.*

Comme on peut s'y attendre d'un tel exercice, les délibérations du Comité sont allées bien au-delà de ces recommandations de base sur un large éventail de questions concernant le salaire minimum. Cela est aussi vrai des observations du public, qui sont souvent allées au-delà du mandat limité du Comité.

Mis à part le consensus précité, il y avait des divergences parmi les membres du Comité en ce qui concerne la portée du mandat de ce dernier. Plusieurs membres ont appuyé une interprétation large du mandat du Comité, à savoir que celui-ci devrait non seulement formuler des recommandations à l'égard d'un mécanisme pour les révisions du salaire minimum, mais qu'il devrait aussi établir des repères qui seraient reliés plus directement au niveau du salaire minimum. D'autres membres ont estimé que considérer toute recommandation qui permettrait de déterminer un certain niveau de salaire minimum n'entraîne pas dans le mandat du Comité. En tant que président, j'ai interprété le mandat, en me fondant sur les précisions obtenues du gouvernement, comme étant axé sur le **façon** dont le taux du salaire minimum devrait être établi à l'avenir. Par conséquent, le présent rapport ne contient aucune recommandation qui permettrait en fait d'établir un certain niveau de salaire minimum en Ontario.

Il est ressorti de nos consultations auprès du public que les différents intervenants s'attendaient à ce que le mandat du Comité comprenne l'établissement d'un certain niveau de salaire minimum ou des recommandations sur ce que ce niveau devrait être. Cette perception a été clairement démontrée par la quantité de temps et de documents consacrée à cet enjeu, plutôt qu'aux questions posées dans le document de consultation sur le salaire minimum. De toute évidence, il s'agit d'un enjeu d'une grande importance pour la population de l'Ontario; par conséquent, la rétroaction du public à ce sujet est résumée pour permettre au gouvernement d'en tenir compte dans l'établissement du niveau du salaire minimum.

Une des questions qui ont été abordées est celle de la base de référence pour le salaire minimum en Ontario, à laquelle d'autres révisions devraient être apportées. Un rajustement du salaire minimum en fonction de l'inflation pourrait être appliqué de façon rétroactive au niveau de 2010 afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie depuis lors. Certains membres du Comité et certains documents présentés par le public ont soutenu cette idée avec vigueur. D'autre part, un certain nombre de documents présentés par le public et certains membres du Comité s'opposaient à tout rajustement rétroactif.

Une autre question clé qui a émergé de la rétroaction du public concerne l'insuffisance du salaire minimum actuel pour générer un revenu qui permette aux gens de se sortir de la pauvreté. Plusieurs membres du Comité se sont dits d'avis que le Comité a été créé, au moins en partie, en raison de la stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement actuel et parce que celui-ci a reconnu que de nombreux travailleurs rémunérés au salaire minimum vivent en deçà du seuil de pauvreté. Il a été souvent recommandé de lier le salaire minimum à une mesure de faible revenu, comme le seuil de faible revenu (SFR) ou la mesure de faible revenu (MFR).

Le gouvernement devra se demander s'il souhaite mettre en œuvre une augmentation du salaire minimum qui amènerait les travailleurs à temps plein toute l'année rémunérés au salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté. Pour mémoire, des groupes d'entreprises et des personnes se sont fortement opposés à ces propositions, en soulignant l'importance de deux facteurs dans toute révision future du niveau du salaire minimum de l'Ontario. Premièrement, les augmentations peuvent être prévues et absorbées par les entreprises si elles sont effectuées par petites étapes progressives. Deuxièmement, le salaire minimum de l'Ontario devrait être harmonisé avec celui des autres provinces canadiennes, des États-Unis et d'autres territoires pertinents pour l'économie canadienne.

01 | Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum

1.1 Création et structure du Comité consultatif d'établissement du salaire minimum

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario (le Comité) a été créé par le décret numéro 757/2013 du gouvernement de l'Ontario (le gouvernement). En juin 2013, j'ai été nommé pour mener un examen indépendant du processus d'établissement du salaire minimum en Ontario et pour conseiller le ministre du Travail, l'honorable Yasir Naqvi, sur la manière de déterminer le salaire minimum de l'Ontario à l'avenir. Un comité composé de cinq membres a été créé pour représenter divers intervenants et pour fournir des conseils et du soutien. Les membres du Comité sont les suivants :

Président : Anil Verma, professeur, Université de Toronto

Membres du Comité : Laura D'Amico, étudiante, Université Wilfrid Laurier
Beth Potter, Tourism Industry Association of Ontario
Gary Rygus, Conseil canadien du commerce de détail
Antoni Shelton, Fédération du travail de l'Ontario
Adam Vasey, Pathways to Potential

Une courte notice biographique des membres du Comité est jointe à l'annexe 2.

1.2 Mandat du Comité consultatif d'établissement du salaire minimum

Le Comité s'est vu confier le mandat suivant :

« Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum examinera la politique actuelle portant sur le salaire minimum et fournira des conseils au gouvernement sur une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir. Il examinera l'efficacité des modèles d'établissement du salaire minimum d'autres territoires de compétence. »

Des copies du mandat complet sont jointes à l'annexe 1.

Dès le début, les membres du Comité ont soulevé la question de la façon dont notre mandat devrait être interprété. Tout d'abord, il y a eu une certaine confusion qui, par la suite, s'est transformée en désaccord fondamental parmi les membres en ce qui concerne la portée du mandat du Comité. Plusieurs membres ont appuyé une interprétation large du mandat du Comité, à savoir que celui-ci devrait non seulement formuler des recommandations à l'égard d'un mécanisme pour les révisions du salaire minimum, mais qu'il devrait aussi établir des repères qui seraient reliés plus directement au niveau du salaire minimum. On a fait valoir que l'établissement d'un objectif précis pour le salaire minimum serait conforme à l'objectif énoncé du gouvernement quant à la réduction de la pauvreté dans la province. D'autres membres ont estimé que considérer toute recommandation qui permettrait de déterminer un certain niveau de salaire minimum n'entraîne pas dans le mandat du Comité. Du début à la fin des travaux du Comité, cette discussion est revenue à de nombreuses occasions.

En tant que président, j'ai interprété le mandat comme étant axé sur la **façon** dont le taux du salaire minimum devrait être établi à l'avenir, en me fondant sur les précisions obtenues du gouvernement. Il est apparu clairement que le mandat ne comprenait pas la formulation d'une recommandation sur ce que le taux actuel ou futur devrait être. Cette interprétation est renforcée par le fait que le mandat est axé sur la « méthode **pour** l'établissement du salaire minimum à l'avenir ». Le mandat ne demande pas de façon précise au Comité de recommander un taux de salaire minimum. Si cette exigence avait fait partie du mandat, elle aurait été mentionnée de façon explicite. Cette interprétation a certainement limité la portée des recommandations du Comité, mais il est possible que cela reflète tout simplement l'intention du Gouvernement de traiter la question en de nombreuses étapes.

Il est ressorti de nos consultations auprès du public que les différents intervenants s'attendaient à ce que le mandat du Comité comprenne l'établissement d'un certain niveau de salaire minimum ou des recommandations sur ce que ce niveau devrait être. Cette perception est clairement démontrée par la quantité de temps et de documents consacrée à cet enjeu, plutôt qu'aux questions posées dans le document de consultation sur le salaire minimum. De toute évidence, il s'agit d'un enjeu d'une grande importance pour la population de l'Ontario et le gouvernement aurait tout intérêt à prêter une attention particulière à la rétroaction de cette dernière sur l'établissement du niveau du salaire minimum. Ces opinions et cette rétroaction sont résumées ailleurs dans le présent rapport pour transmission au gouvernement. Pour toutes les raisons précitées, aucune recommandation sur un taux précis ou tout point de référence qui mènerait à l'établissement d'un certain taux de salaire minimum ne sera mentionné dans le présent rapport.

J'ai inclus une section distincte qui résume les points de vue et les documents du public, qui portent en grande partie sur le taux de salaire minimum actuel et un taux ou point de référence proposé. Les documents sont très informatifs en ce qui concerne les idées et les opinions générales d'une diversité de personnes et de groupes d'intervenants.

1.3 Sensibilisation, consultations publiques, séances d'information et recherches

Des consultations publiques ont été menées par deux voies de communication complémentaires entre le public et le Comité. La population a été invitée à présenter des documents en personne dans dix villes. Quatre-vingt-douze présentations ont été effectuées par des organisations et des personnes participant à ces consultations.

La liste des villes a été établie en collaboration avec le ministère du Travail et avec ses contacts au sein des groupes d'intervenants. Il importe de noter que le nombre de villes où le Comité pouvait se rendre était limité par plusieurs contraintes, la principale étant la nécessité pour le Comité de terminer le travail dans les délais prescrits par le décret. La nécessité de limiter les coûts a été mentionnée. La disponibilité des membres du Comité devait aussi être prise en considération.

Le Comité a également invité le public à présenter des documents en ligne par l'intermédiaire de la page Web réservée à cet effet sur le site Web du ministère du Travail. Le public pouvait aussi faire connaître ses opinions en envoyant des observations à l'adresse de courriel du Comité, par télécopieur, par courrier ou en laissant un message vocal au numéro de téléphone sans frais du Comité. Trois cent quarante documents écrits ont été reçus par ces voies.

Le président a aussi rencontré, sur invitation, deux groupes de travail mis sur pied par le ministère du Travail et dont le mandat touche celui du Comité : le Groupe de travail pour les travailleurs vulnérables et le Groupe de travail pour les petites entreprises.

Un certain nombre d'initiatives ont été mises sur pied pour recueillir des renseignements de base, des données et des résultats de recherche, et pour contribuer aux travaux du Comité. Trois sources d'information ont été utilisées lors des travaux du Comité, soit :

- le ministère des Finances a fourni un certain nombre de tableaux et de graphiques (voir la section 2) pour décrire le profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario et les tendances du salaire minimum comparativement aux salaires à d'autres époques;
- le ministère du Travail a compilé des renseignements sur les politiques et les pratiques en matière de salaire minimum dans les autres provinces canadiennes et dans certains pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);
- la troisième source d'information était constituée de publications de recherches universitaires sur les effets du salaire minimum. Cette compilation a été réalisée par des assistants de recherche aux études supérieures sous ma direction (voir la section 3).

Comme il n'existe aucun programme de recherche continue pour éclairer l'élaboration de politiques en matière de salaire minimum, d'importants efforts ont été nécessaires pour rassembler les renseignements pertinents. Si je suis convaincu que nous avons réussi à réunir les renseignements les plus importants pour notre travail, certaines lacunes dans nos connaissances limitent la portée de nos considérations.

1.4 Méthodologie

Pour mener à bien son travail, le Comité a adopté une méthodologie à plusieurs niveaux comportant deux volets. Les deux principales sources d'information ont été les consultations publiques et la recherche à l'interne.

Un document de consultation sur le salaire minimum en Ontario a été élaboré par le ministère du Travail en consultation avec le président. Ce document brosse un court état de la situation du salaire minimum en Ontario et il pose huit questions précises auxquelles le public était invité à répondre. Une copie du document de consultation (joint en annexe 3) a été affichée sur une page Web accessible par l'intermédiaire du site Web du ministère du Travail. L'adresse de cette page Web a été largement diffusée au moyen de communiqués de presse. Le public était invité à répondre à ces questions dans les documents qu'il présentait au Comité.

1.5 Processus de production du rapport

Comme stipulé dans le mandat, le présent rapport a été rédigé par le président du Comité. Voici un aperçu du processus et des critères que j'ai suivis pour rédiger le rapport.

Pour en arriver aux recommandations finales, j'ai tenu compte de tous les éléments, en les soumettant cependant aux critères décrits ici. Les documents présentés par le public sont par nature très diversifiés et ils portent sur pratiquement toutes les questions touchant les révisions du salaire minimum.

On doit toutefois noter la quasi-unanimité des observations reçues du public par le Comité sur la nécessité d'élaborer un processus de révision du salaire minimum qui soit transparent, prévisible, juste et moins « politique ». Il est rare de voir un tel consensus émerger d'un échantillonnage aussi diversifié d'Ontariennes et d'Ontariens. Ma méthode dans le présent rapport est de résumer fidèlement la diversité des observations provenant du public. La compréhension de cette diversité sert un objectif qui dépasse le travail du Comité, puisqu'on trouve dans ces observations des éléments très utiles qui pourraient à l'avenir éclairer l'élaboration de politiques publiques dans des secteurs connexes.

Les observations du public allaient souvent au-delà du mandat du Comité. Encore une fois, de telles observations peuvent s'avérer utiles pour l'élaboration future de politiques dans de nombreux domaines. J'ai résumé ces observations à l'annexe 6.

Nos recommandations définitives s'appuient sur le large consensus au sein du Comité. Par exemple, les membres ont largement convenu que la méthode de base pour les révisions du salaire minimum devrait être facile à comprendre et à administrer. Les membres du Comité étaient aussi fortement d'accord avec les observations du public, à savoir que le processus de révision devrait être prévisible, juste, transparent et plutôt éloigné des préoccupations à court terme du gouvernement.

Comme on peut s'y attendre d'un tel exercice, les délibérations du Comité sont allées bien au-delà de ces recommandations de base sur un large éventail de questions concernant le salaire minimum. Cela est aussi vrai des observations du public, qui sont souvent allées au-delà du mandat limité du Comité. Même si les opinions des membres du Comité et du public ne convergeaient pas toujours sur bon nombre de ces questions, elles sont résumées ici au bénéfice du gouvernement, parce qu'elles pourraient s'avérer très utiles pour éclairer l'élaboration des politiques en matière de salaire minimum à l'avenir. Certaines de ces observations peuvent être utiles pour l'élaboration de politiques dans des secteurs connexes, comme la réduction de la pauvreté ou la création d'occasions pour les groupes vulnérables d'acquérir des compétences.

1.6 Structure du rapport

La section 2 présente un profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario, ainsi que les tendances au fil du temps et à l'échelle d'autres territoires de compétence. La section 3 résume la recherche universitaire concernant les effets économiques du salaire minimum. La section 4 examine les différentes options qui s'offrent au gouvernement de l'Ontario en matière de politique, ainsi que les recommandations définitives et leur justification. La section 5 résume les recommandations. Enfin, la section 6 propose des conclusions relatives à ce que le gouvernement de l'Ontario pourrait tirer de l'expérience et des observations du Comité.

L'annexe 6 résume les questions qui n'entrent pas dans le mandat de l'examen, mais qui ont été soulevées au cours des consultations publiques. Ce faisant, je salue la contribution des intervenants qui ont soulevé ces questions et j'espère qu'elle s'avérera pertinente pour le gouvernement dans l'élaboration des politiques dans un contexte plus large à l'avenir.

Les autres annexes au présent rapport comportent un certain nombre de résumés additionnels, ainsi que des références aux sources législatives, statistiques, universitaires et autres utilisées pour la production de ce dernier.

02 | Salaire minimum en Ontario : Profil et tendances

2.1 État de la situation du salaire minimum

Les dispositions relatives au salaire minimum en Ontario sont établies à l'article 23 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Les dispositions relatives au salaire minimum ont d'abord été introduites en Ontario en 1920 avec la promulgation de la *Loi sur le salaire minimum*. Le 1^{er} janvier 1969, cette loi a été abrogée et ses principales dispositions ont été intégrées dans la *Loi de 1968 sur les normes d'emploi*. Le Règlement sur le salaire minimum vise, de façon générale, à créer un plancher salarial pour le marché du travail et à établir un niveau de vie minimal pour les travailleurs.ⁱ Il convient de noter qu'en Ontario, le taux lui-même est établi par voie de règlement.

Lors des révisions du salaire minimum, on tient compte des objectifs suivants :

- favoriser la viabilité économique;
- réduire au minimum les répercussions potentielles des augmentations sur l'emploi et sur l'économie;
- encourager la participation au marché du travail – la situation des travailleurs devrait être meilleure lorsqu'ils travaillent que lorsqu'ils touchent des prestations d'aide sociale;
- veiller à ce que les revenus des travailleurs ne soient pas réduits par l'inflation;
- faire en sorte que les augmentations soient perçues comme justes, tant par les intervenants syndicaux que patronaux.

Les dispositions relatives au salaire minimum visent la plupart des employés de l'Ontario, peu importe le type de poste occupé (temps plein, temps partiel, permanent, occasionnel ou temporaire) ou le mode de rémunération (taux horaire, commission, rémunération à la pièce, taux fixe ou salaire).ⁱⁱ

À l'heure actuelle, aucun processus officiel n'est en place en Ontario pour hausser périodiquement le salaire minimum, lequel n'est lié à aucun indicateur économique. Durant ses années d'existence, le salaire minimum a subi une série de périodes de blocage et des augmentations ponctuelles.

De 1995 à 2003, le salaire minimum en Ontario a été bloqué à 6,85 \$ l'heure. De 2004 à 2010, il a connu une augmentation en deux séries d'étapes prédéterminées, passant d'abord de 6,85 \$ à 8,00 \$ l'heure en quatre étapes, puis de 8,00 \$ à 10,25 \$ l'heure en trois étapes. Le taux horaire actuel de 10,25 \$ n'a pas changé depuis le 31 mars 2010.

Dans de nombreux autres territoires de compétence, on a commencé à structurer davantage le processus de révision du salaire minimum au moyen d'indicateurs économiques permettant de calculer la hausse annuelle du taux et de comités d'examen créés de façon annuelle ou pluriannuelle. Compte tenu de ces changements, le gouvernement a décidé d'examiner son propre processus en créant le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum (le Comité).

2.2 Profil statistique du salaire minimum en Ontario

La section suivante trace un profil statistique du travail au salaire minimum et des travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario à l'aide d'une série de graphiques, de figures et de résumés.

2.2a Travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario

Par secteur

La plus grande proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum se concentre dans trois secteurs, soit les services d'hébergement et d'alimentation, le commerce de détail et le secteur agricole : 39 %, 24 % et 18 %, respectivement (graphique 1).

Les travailleurs rémunérés au salaire minimum sont concentrés de façon disproportionnelle dans deux secteurs : le commerce de détail et les services d'hébergement et d'alimentation. Le secteur du commerce de détail emploie seulement 12 % de la population active totale, mais il regroupe 30,7 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario (graphique 2). De même, le secteur des services d'hébergement et d'alimentation emploie seulement 6,7 % de la population active totale, mais il regroupe 28,4 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés au salaire minimum. Ensemble, les secteurs du commerce de détail et des services d'hébergement et d'alimentation regroupent près des deux tiers de la totalité des travailleurs rémunérés au salaire minimum, même si ces deux secteurs emploient seulement 18,7 % de la population active de l'Ontario. L'ensemble des autres secteurs, qui emploie 81,3 % de la totalité des travailleurs, regroupe seulement 40,9 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum.

Par âge et éducation

Sur le plan de l'âge, les jeunes ressortent comme groupe parmi les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Les jeunes appartenant au groupe d'âge de 15 à 19 ans représentent seulement 4,9 % de la population active totale, mais ils représentent un solide 42,1 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum (graphique 3). Un groupe de jeunes adultes plus âgés, de 20 à 24 ans, est aussi surreprésenté, mais pas dans la même mesure. Ces jeunes adultes représentent 10,1 % de la population active, mais près de 19,7 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum. Inversement, les adultes en âge de travailler dans les groupes d'âge de 25 à 64 ans sont sous-représentés. Ils constituent 82,8 % de la population active, mais 35,6 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum. En termes absolus, les adultes âgés de 25 à 64 ans représentent une large proportion des travailleurs rémunérés au salaire minimum. En d'autres termes, un adulte rémunéré au salaire minimum sur trois est dans ce qui est considéré comme l'apogée de sa carrière de travail.

La fréquence des travailleurs de 15 à 19 ans rémunérés au salaire minimum a augmenté de façon importante depuis 2005, après une légère baisse de 1997 à 2003 et un pic en 2004 (graphique 4). De 2011 à 2012, la fréquence de ces travailleurs a cessé d'augmenter et elle semble s'être stabilisée. Pour les 20 à 24 ans et les 25 ans et plus, la fréquence des travailleurs rémunérés au salaire minimum a été stable jusqu'en 2007, année où l'on a vu une légère augmentation dans ces deux groupes d'âge.

La fréquence des travailleurs rémunérés au salaire minimum parmi les personnes ayant fait des études secondaires partielles (études secondaires non terminées) a augmenté de façon importante de 2006 à 2011 (graphique 5). Chaque année de la période de 1997 à 2012, les membres de ce groupe étaient constamment plus susceptibles que ceux de tous les autres groupes d'être employés au salaire minimum. La probabilité d'être employé au salaire minimum baisse de façon générale en fonction des années additionnelles d'études. La seule exception est le groupe ayant de zéro à huit ans d'études, qui est moins susceptible d'être employé au salaire minimum par rapport au groupe ayant fait des études secondaires partielles.

Par sexe, race et statut d'immigrant

Les femmes sont légèrement surreprésentées dans le groupe des personnes rémunérées au salaire minimum. En 2012, les femmes représentaient 50,3 % de la population active de l'Ontario, mais leur part du groupe des personnes rémunérées au salaire minimum était de 58,3 % (voir le tableau 10).

La fréquence des immigrants récents, lesquels sont définis comme étant arrivés au Canada au cours des dix dernières années, au sein de la population active rémunérée au salaire minimum a augmenté de façon radicale depuis 1998, où elle était de 6,9 %, pour passer à 19,1 % en 2011 (voir le tableau 9). Ce presque triplement du pourcentage de fréquence dépasse de beaucoup l'augmentation de la fréquence pour l'ensemble des travailleurs, qui est passée de 6,3 % à 9,0 % au cours de la même période.

La fréquence des travailleurs rémunérés au salaire minimum en Ontario a aussi augmenté pour un groupe défini comme étant désavantagé (personne ayant un handicap, immigrant récent, membre d'une famille monoparentale dirigée par une femme, Autochtone vivant hors-réserve ou personne seule âgée de 45 à 64 ans) de 7,4 % à 11,2 % au cours de la même période (tableau 9).

Par type de ménage

La majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum sont des enfants à charge en âge de travailler (un fils ou une fille vivant au domicile familial), tandis qu'une minorité de ceux-ci sont des couples (tableau 1). Parmi les personnes rémunérées au salaire minimum qui ont un statut de couple, la majorité a un conjoint qui travaille.

Les fils ou les filles vivant au domicile familial sont surreprésentés, puisqu'ils constituent seulement 17,1 % de la population active, mais qu'ils regroupent 56,3 % de la population active rémunérée au salaire minimum (graphique 6). Les couples en ménage sont le groupe sous-représenté le plus important : ils représentent 57,4 % de l'ensemble de la population active, mais seulement 23,4 % de la population active rémunérée au salaire minimum.

Par heures travaillées

Près de 70 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum travaillent à temps partiel, soit moins de 35 heures par semaine (tableau 2). Seulement 30 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum travaillent à temps plein, soit 35 heures par semaine et plus. Le groupe le plus important de travailleurs rémunérés au salaire minimum, un sur trois, travaille entre 15 et 29 heures par semaine.

La proportion de tous les travailleurs qui travaillent à temps plein, soit 35 heures par semaine et plus, est de 76,1 %, alors que la proportion des travailleurs rémunérés au salaire minimum qui travaillent à temps plein est de 30,9 % (graphique 7). La proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum qui travaillent à temps partiel, soit moins de 35 heures par semaine, est de 69,1 %, alors que celle de tous les travailleurs qui travaillent à temps partiel est de 23,9 %.

Par niveau de syndicalisation

Dix pour cent des travailleurs rémunérés au salaire minimum sont membres de syndicats ou couverts par une convention collective (tableau 3a).

Par type de poste

La majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum, soit 70 %, occupe un poste d'employé permanent, mais cela signifie que 30 % occupent un poste d'employé temporaire, un chiffre qui dépasse la part de 12,9 % des travailleurs qui occupent un poste d'employé temporaire dans la population active dans son ensemble (tableau 4). Par conséquent, les travailleurs rémunérés au salaire minimum sont deux fois et demie plus susceptibles d'être employés dans une catégorie de travail temporaire, comme saisonnier, contractuel, occasionnel, etc.

2.2b Tendances en matière de salaire minimum

Tendance du salaire minimum en Ontario et comparaison avec les salaires médians

La proportion du salaire minimum par rapport au salaire médian est demeurée constante de 1997 à 1999, à environ 46 %, puisque le salaire minimum et le salaire médian sont demeurés constants. De 1999 à 2003, le salaire minimum est demeuré bloqué, tandis que le salaire médian augmentait dans une économie qui se portait mieux. Cela a entraîné la chute du ratio du salaire minimum par rapport au salaire médian, qui est passé à environ 41 %. Par la suite, de 2003 à 2010, ce ratio a augmenté de façon constante jusqu'à atteindre 51 %, à mesure que les augmentations du salaire minimum annoncées sont entrées en vigueur et que les salaires médians n'ont pas augmenté au même rythme. Depuis 2010, le salaire minimum est demeuré bloqué, tandis que les salaires médians ont augmenté légèrement, entraînant la baisse du ratio, qui est maintenant de 49 %.

Salaire minimum en Ontario relativement à d'autres indicateurs économiques comme les variations de l'indice des prix à la consommation (IPC), de la croissance du produit intérieur brut (PIB), de la productivité, etc.

Le salaire minimum nominal, soit le salaire minimum en dollars actuels non rajustés en fonction de l'inflation, n'a pas augmenté du tout de 1997 à 2003 (graphique 9a). De 2003 à 2007, le salaire minimum nominal a augmenté à un rythme comparable à celui d'autres indicateurs, comme les salaires horaires médians, l'IPC et le PIB. De 2007 à 2010, il a augmenté à un rythme plus rapide que celui d'autres indicateurs économiques. À son point culminant en 2010, le salaire minimum réel avait repris tout le terrain perdu depuis 1997 et il se situait à 15 % environ au-dessus du niveau de 1997. Depuis 2010, le salaire minimum réel avait baissé par rapport à d'autres indicateurs économiques, mais en 2012, il se situait toujours à 10 % au-dessus de son niveau de 1997.

Le graphique 9b montre le salaire minimum réel et le salaire minimum nominal par rapport au chômage et à la productivité du travail. Bien que le salaire minimum nominal ait augmenté de 50 % depuis 1997 et le salaire minimum réel, de 10 % au cours de la même période, le chômage est plus faible (à 90 % de son niveau de 1997) et la productivité du travail a aussi augmenté de près du même montant, soit environ 10 %, au-dessus de son niveau de 1997.

Le salaire minimum nominal et le salaire minimum réel ont dépassé le MFR par rapport aux niveaux de 1997. En 2012, le SFR était de 30 % plus élevé que son niveau de 1997 (graphique 9c). En comparaison, le salaire minimum réel, rajusté en fonction de l'inflation, a augmenté de 10 % seulement au-dessus de son niveau de 1997, même si le salaire minimum nominal a augmenté de 50 % depuis 1997.

Tendances du salaire minimum dans les autres provinces du Canada

Le tableau 8 présente un rapide survol des taux et des mécanismes d'examen du salaire minimum. À 10,25 \$, le taux horaire en Ontario est semblable à celui de la Colombie Britannique, mais légèrement supérieur à celui du Québec, qui est de 10,15 \$. Dans l'ensemble des provinces, ce sont les taux horaires du Manitoba, à 10,45 \$, et de la Nouvelle-Écosse, à 10,30 \$, qui sont maintenant les plus élevés en raison d'une augmentation entrée en vigueur en 2013. Dans les trois autres provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard) et deux des provinces des Prairies (Alberta et Saskatchewan), le taux est inférieur à celui du salaire minimum en vigueur en Ontario.

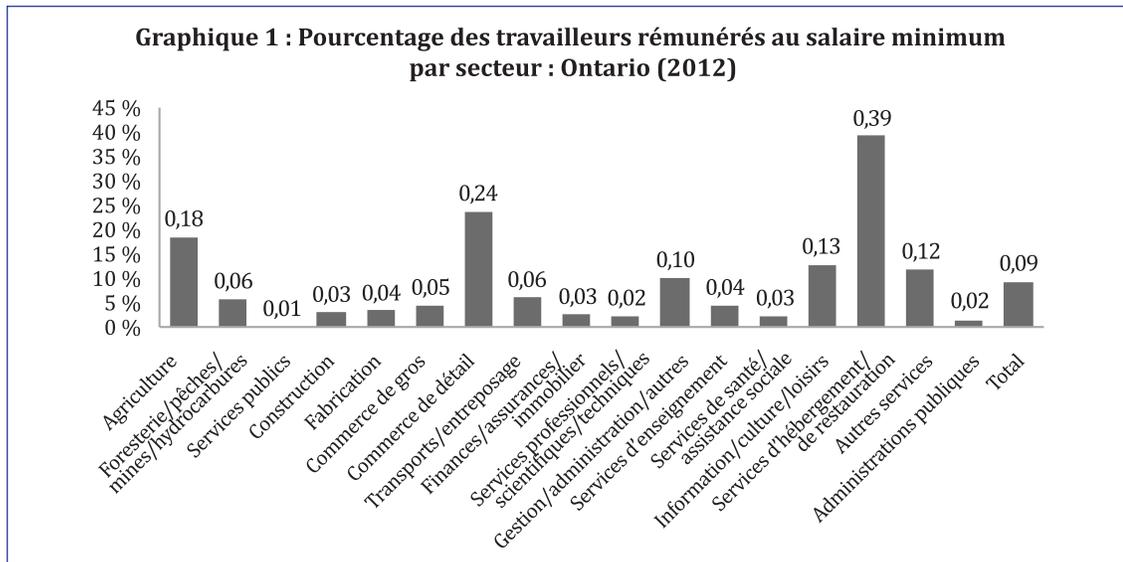
En ce qui a trait au calendrier des augmentations, la seule province où le salaire minimum n'a pas été révisé depuis 2010 est Terre-Neuve-et-Labrador, mais son Gouvernement prévoit maintenant deux augmentations qui entreront en vigueur en 2014 et 2015, respectivement. Dans l'ensemble des autres provinces, une révision du salaire minimum a eu lieu en 2012 ou 2013. Il n'y a pas eu de révision du salaire minimum au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest depuis 2011, mais une révision a eu lieu au Yukon en 2013 et une autre est prévue pour 2014.

Le mécanisme de révision du salaire minimum varie d'une province à une autre. En Ontario et en Colombie-Britannique, c'est au gouvernement de décider du moment et du montant de la révision. Dans cinq provinces et territoires (Manitoba, Nouveau Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard et Territoires du Nord-Ouest), la tâche est confiée à un organisme indépendant qui recommande des modifications au gouvernement. Dans quatre autres provinces et territoires (Yukon, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan et Alberta), on a recours à une formule automatique pour calculer les augmentations qui entrent en vigueur selon un calendrier annuel fixe. Bien que la Nouvelle-Écosse ait adopté une formule automatique, la province a aussi conservé un organisme indépendant pour passer en revue tous les ans le salaire minimum et pour fournir des conseils au gouvernement.

Tendances relatives au salaire minimum dans d'autres pays de l'OCDE

Le taux horaire du salaire minimum de 10,25 \$ en Ontario est supérieur à celui du salaire minimum fédéral aux États-Unis (7,25 \$ US ou 7,50 \$ CA) et légèrement inférieur à celui du Royaume-Uni (6,31 £ ou 10,36 \$ CA au taux de change actuel) (tableau 5). Il est cependant plus bas que le taux proposé de salaire minimum qui est de 8,50 € (11,75 \$ CA) en Allemagne, de 16,37 \$ AU (15,75 \$ CA) en Australie et de 13,75 \$ NZ (11,61 \$ CA) en Nouvelle-Zélande.

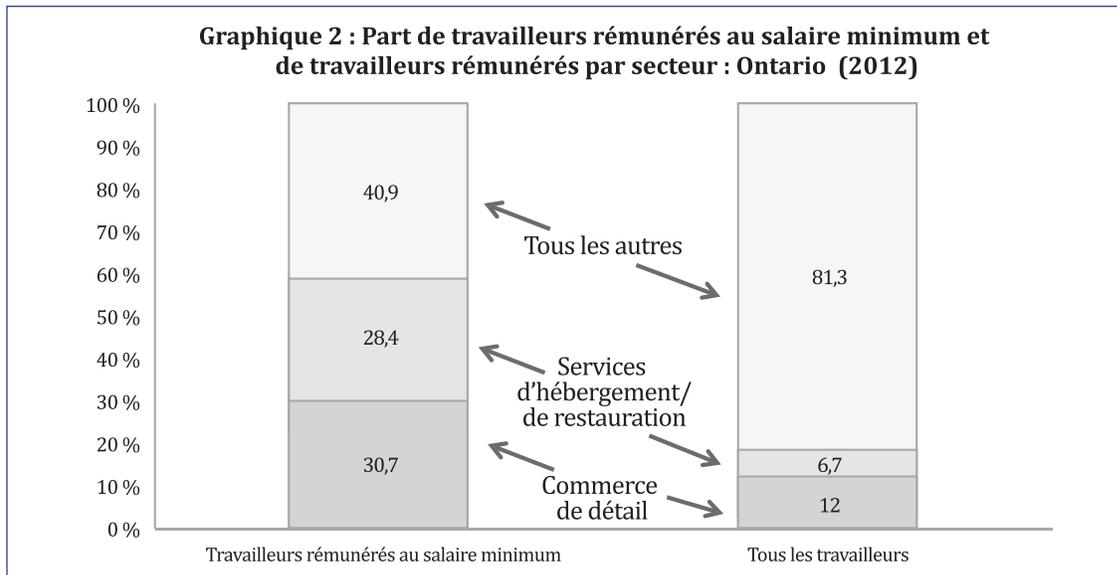
Les mécanismes pour l'établissement du salaire minimum varient grandement dans les pays de l'OCDE. Toutefois, il pourrait valoir la peine de noter que dans certains pays, comme le Royaume-Uni et l'Australie, il y a des commissions du salaire qui exercent leurs activités en tant qu'organismes permanents. L'Australie utilise un modèle judiciaire en nommant des juges à temps plein, avec quelques membres à temps partiel, à la Fair Work Commission. D'autre part, la Grande-Bretagne nomme des membres de tous les groupes d'intervenants à sa Low Pay Commission. Ces commissions disposent de mandats plus larges, qui justifient leurs activités à temps plein de façon continue.



Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Données pour le graphique 1 : Pourcentage des travailleurs rémunérés au salaire minimum par secteur : Ontario (2012)

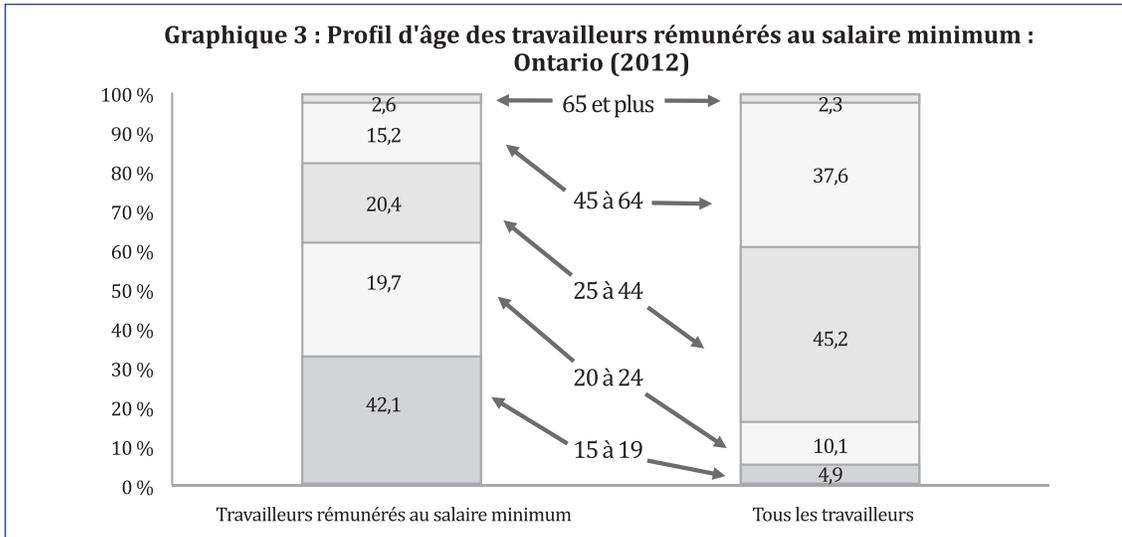
Secteurs	Nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum	Nombre de travailleurs rémunérés	Ratio
Agriculture	7 300	39 800	0,18
Foresterie/pêches/mines/hydrocarbures	2 000	35 200	0,06
Services publics	400	55 500	0,01
Construction	8 900	290 700	0,03
Fabrication	28 800	771 600	0,04
Commerce de gros	8 900	189 200	0,05
Commerce de détail	164 100	691 500	0,24
Transports/entreposage	16 000	257 700	0,06
Finances/assurances/immobilier	10 900	410 900	0,03
Services professionnels/scientifiques/techniques	8 100	372 700	0,02
Gestion/administration/autres	23 200	226 100	0,10
Services d'enseignement	21 200	479 800	0,04
Services de santé/assistance sociale	16 600	663 600	0,03
Information/culture/loisirs	35 300	276 700	0,13
Services d'hébergement/de restauration	152 000	387 300	0,39
Autres services	25 000	209 700	0,12
Administrations publiques	6 200	382 700	0,02
Total	534 900	5 740 400	0,09



Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

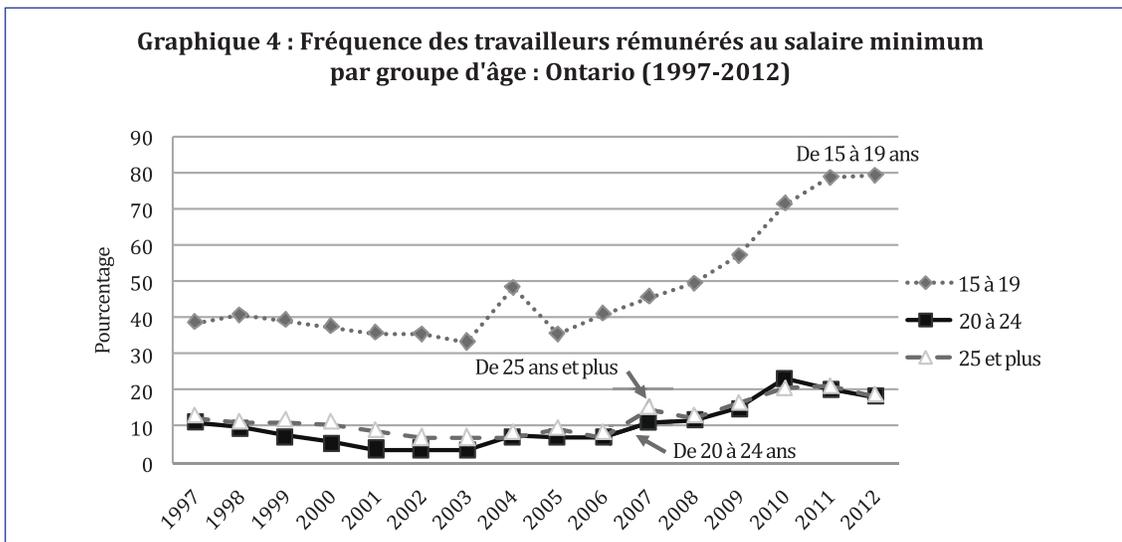
Données pour le graphique 2 : Part de travailleurs rémunérés au salaire minimum et de travailleurs rémunérés par secteur : Ontario (2012)

	Total	Fréquence (%)	Part (%)	Total	Part (%)
Total	534 900	9,3	100,0	5 740 400	100,0
Services d'hébergement/de restauration	152 000	2,6	28,4	387 300	6,7
Commerce de détail	164 100	2,9	30,7	691 500	12,0
Tous les autres	218 800	3,8	40,9	4 661 600	81,3



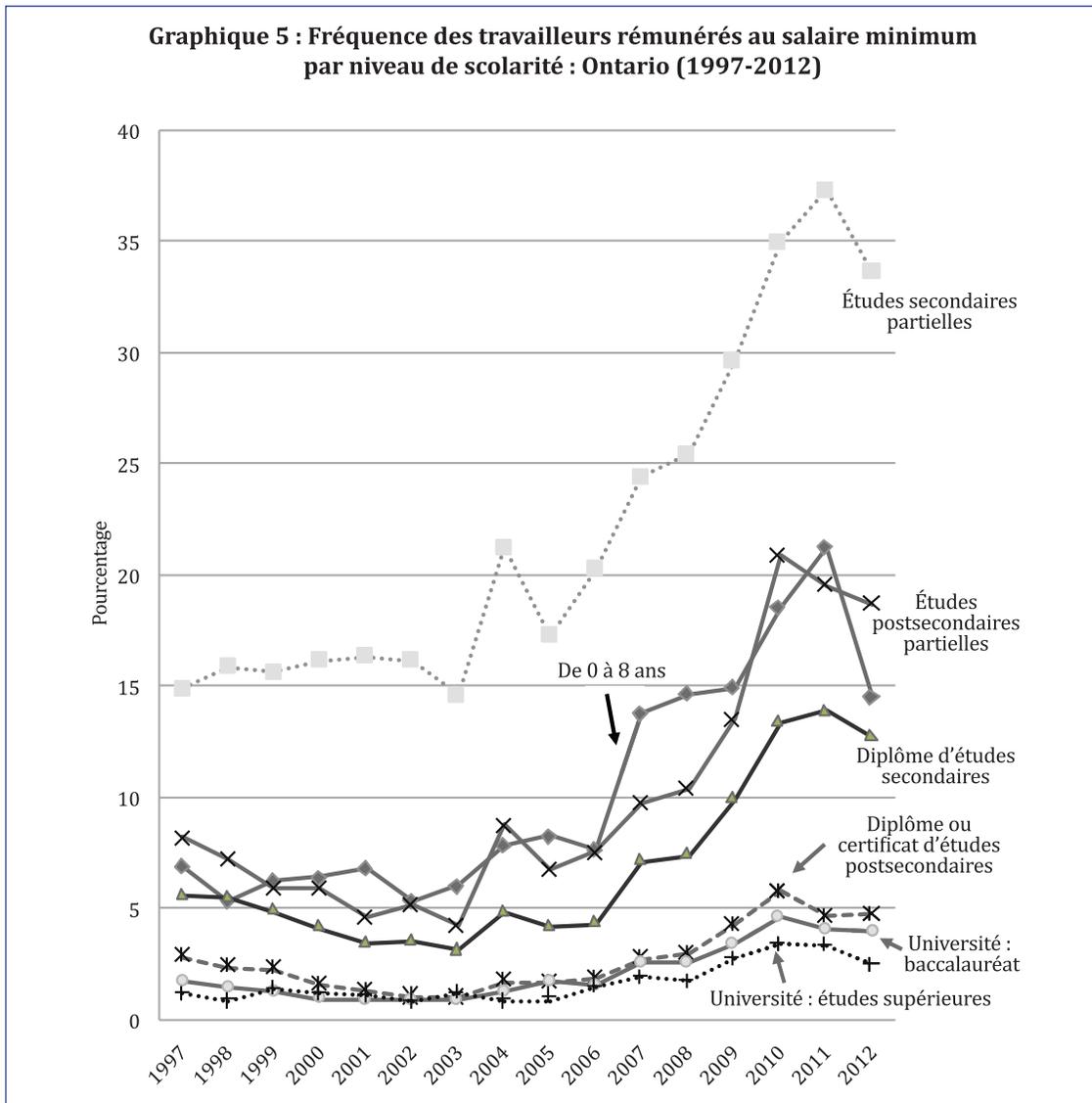
Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 10.



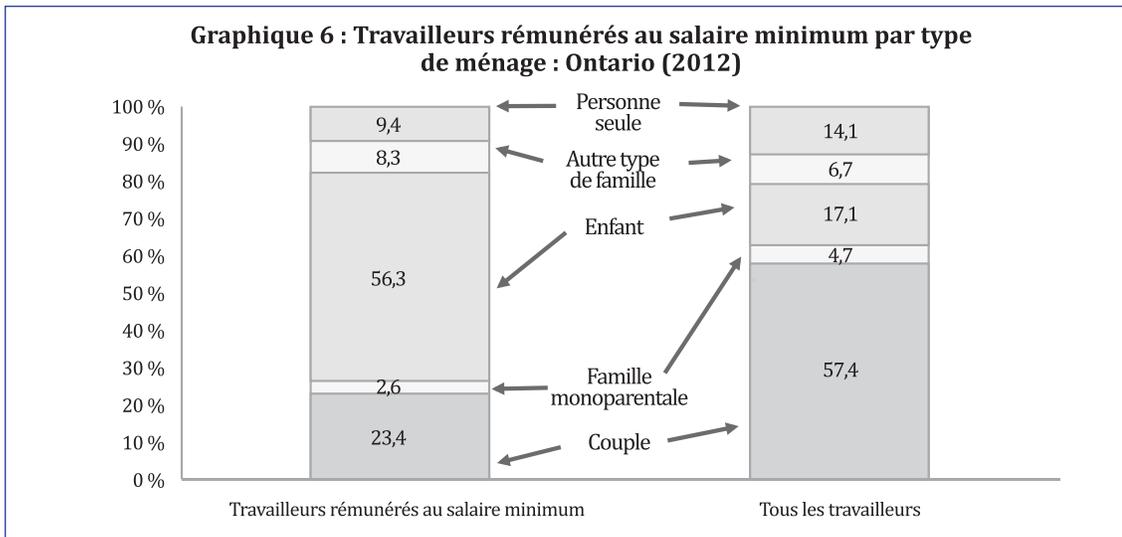
Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 10.



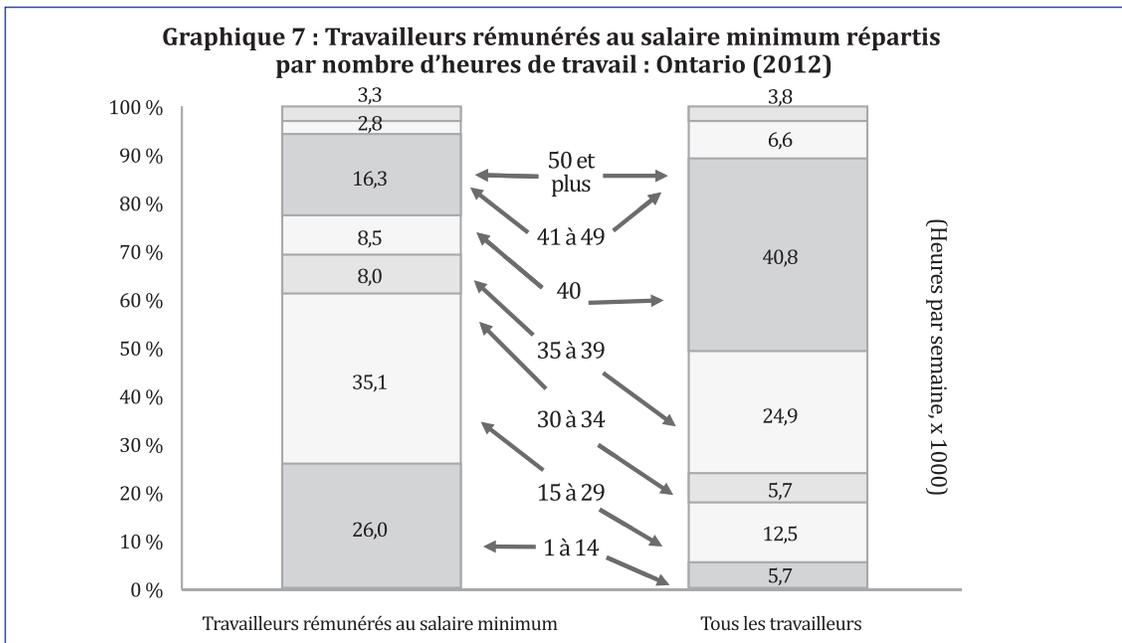
Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 10.



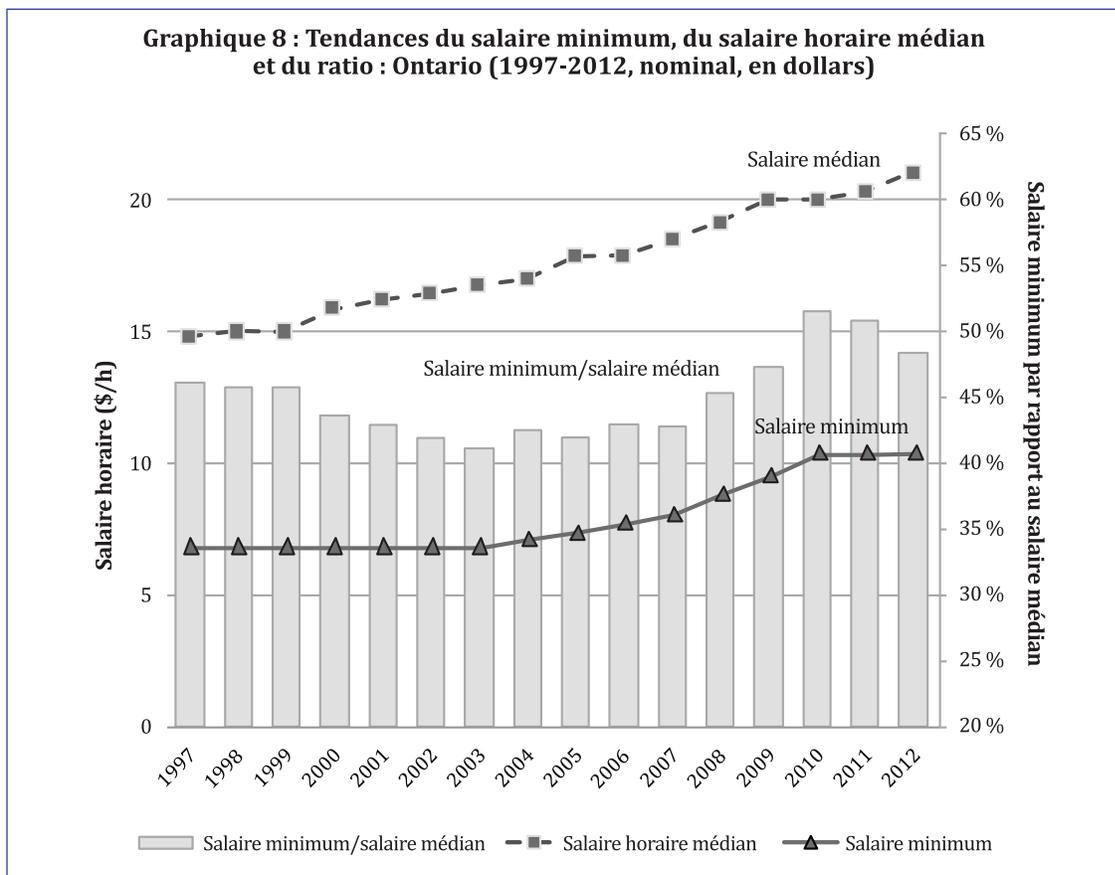
Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 1.



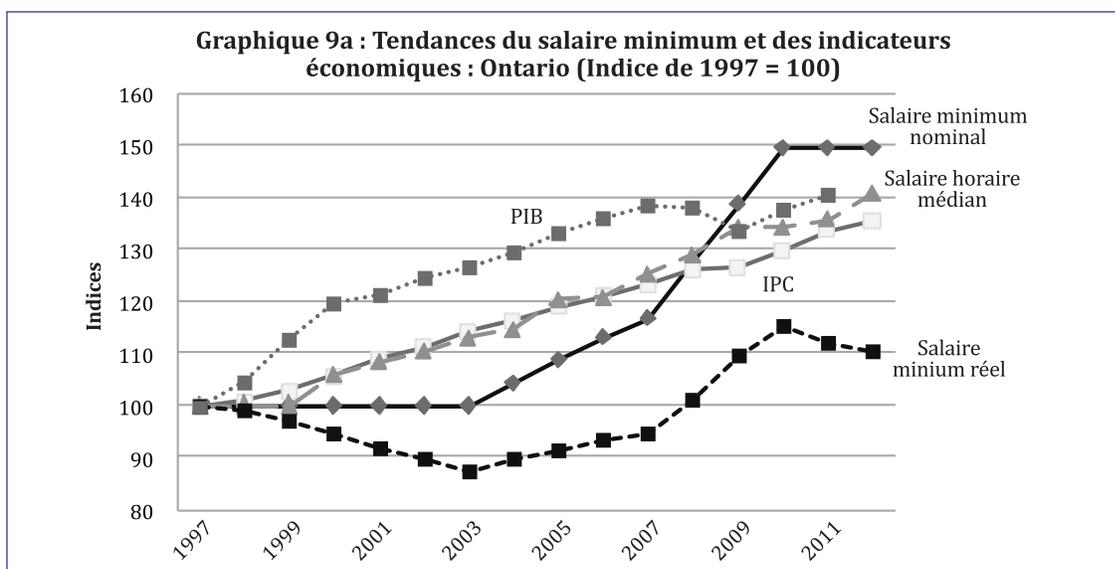
Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 2.



Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

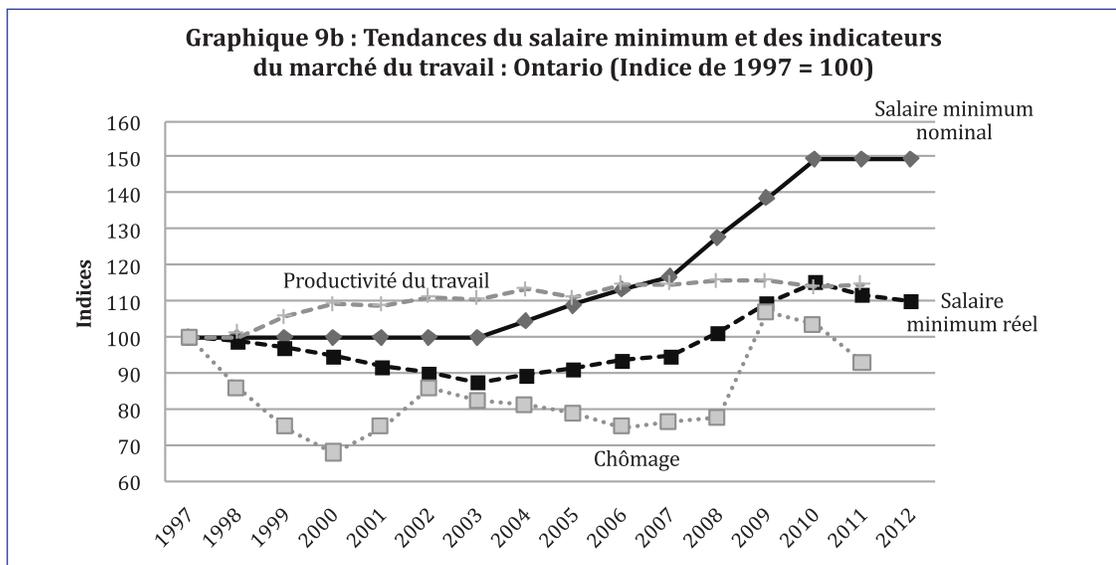
Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 11.



Source : Calcul à partir de données de Statistique Canada par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : L'année 1997 est utilisée comme année de référence parce que l'Enquête sur la population active a procédé à une importante révision cette année-là.

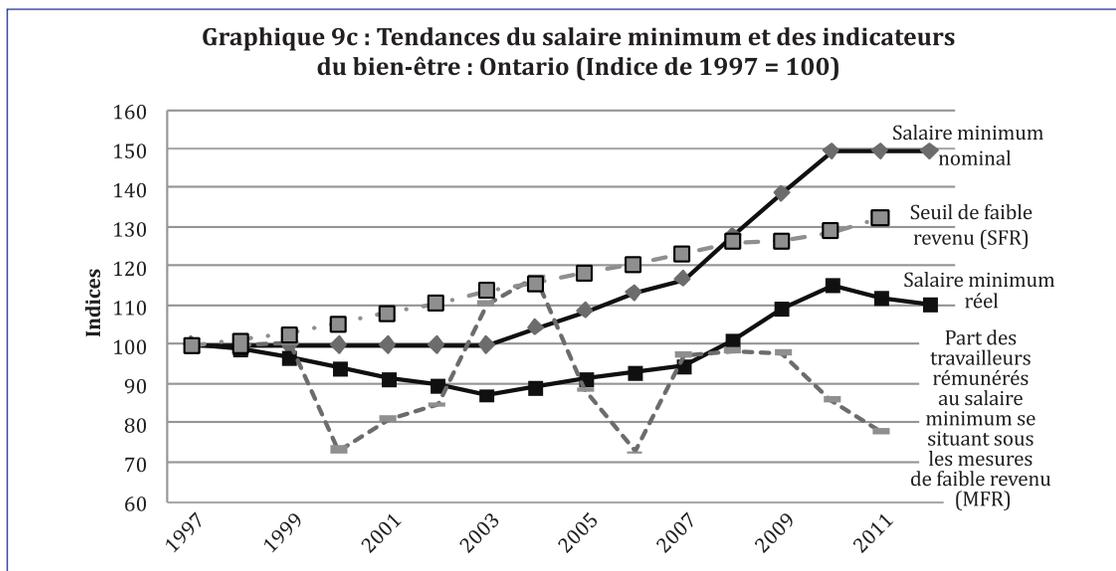
Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 11.



Source : Calcul à partir de données de Statistique Canada par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : L'année 1997 est utilisée comme année de référence parce que l'Enquête sur la population active a procédé à une importante révision cette année-là.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 12.



Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Remarque : L'année 1997 est utilisée comme année de référence parce que l'Enquête sur la population active a procédé à une importante révision cette année-là.

Remarque : Les données pour ce graphique figurent au tableau 12.

Tableau 1 : Travailleurs rémunérés au salaire minimum et ensemble des travailleurs rémunérés par type de ménage : Ontario (2012)

	Inférieur ou égal à 10,25 \$ ¹			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Total	534,9	9,3	100	5 740,4	100
Type de ménage					
Couple	125	3,8	23,4	3 294	57,4
Famille monoparentale	14	5,2	2,6	270	4,7
Enfant	301	30,7	56,3	981	17,1
Autre type de ménage	44	11,5	8,3	387	6,7
Personne seule	50	6,2	9,4	809	14,1
Couple	125	3,8	23,4	3 294	57,4
Conjoint inoccupé	32	5,1	6,0	630	11,0
Conjoint en chômage	8	5,7	1,4	134	2,3
Conjoint inactif	24	4,9	4,5	496	8,6
Moins de 55 ans	13	4,4	2,5	298	5,2
Plus de 55 ans	11	5,6	2,1	198	3,4
Conjoint occupé	93	3,5	17,4	2 664	46,4
Famille monoparentale	14	5,2	2,6	270	4,7
Sans enfant de moins de 18 ans	3	4,3	0,6	72	1,2
Enfant le plus jeune de moins de 18 ans	11	5,5	2,0	198	3,5

Source : Calcul à partir de l'*Enquête sur la population active* (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

¹ Statistique Canada calcule un salaire horaire pour les travailleurs qui ne rapportent pas de salaire horaire, en divisant leur revenu total par le total du nombre d'heures travaillées. Pour diverses raisons, ce salaire horaire se révèle être inférieur au salaire minimum en Ontario (10,25 \$/heure) pour certaines personnes.

Tableau 2 : Travailleurs rémunérés au salaire minimum répartis par nombre d'heures de travail : Ontario (2012)

	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Statut d'employé à temps plein ou partiel					
Temps plein	208,5	4,4	39,0	4 696	81,8
Temps partiel	326,4	31,3	61,0	1 044,4	18,2
Distribution des heures de travail					
	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Ensemble des travailleurs, toutes les heures	534,9	9,3	100,0	5 740,4	100,0
1 à 14 heures	138,9	42,4	26,0	327,8	5,7
15 à 29 heures	187,6	26,2	35,1	716,3	12,5
30 à 34 heures	43,0	13,2	8,0	326,9	5,7
35 à 39 heures	45,5	3,2	8,5	1 430,4	24,9
40 heures	87,2	3,7	16,3	2 343,0	40,8
41 à 49 heures	15,1	4,0	2,8	379,8	6,6
50 heures et plus	17,7	8,2	3,3	216,3	3,8
Travail, en heures supplémentaires rémunérées	14,1	3,1	2,6	462,2	8,1
Statistiques supplémentaires					
	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Nombre habituel moyen d'heures par semaine	24,5			35,3	
Nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine (pour ceux qui ont travaillé des heures supplémentaires)	7,2			7,8	

Source : Calcul à partir de l'*Enquête sur la population active* (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 3a : Travailleurs rémunérés au salaire minimum par niveau de syndicalisation : Ontario (2012)

	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Syndicalisation					
Membres d'un syndicat	47,6	3,13	8,90	1 520,9	26,49
Couverts par une convention collective	6,1	6,18	1,14	99,2	1,73
Ni membres ni couverts	481,2	11,68	89,96	4 120,4	71,78

Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 3b : Membres d'un syndicat (et travailleurs couverts par une convention collective) [pour certains secteurs et par taux de rémunération]

	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Construction	0,8	0,87	1,49	91,6	5,65
Fabrication	1,5	0,92	2,79	162,6	10,04
Commerce de détail	27,2	27,70	50,65	98,2	6,06
Transports/entrepôt	2,1	2,08	3,91	101,2	6,25
Finances/assurances/immobilier	0,7	3,24	1,30	21,6	1,33
Gestion/administration/autres	1,9	5,85	3,54	32,5	2,01
Services d'enseignement	7,3	2,13	13,59	342,1	21,12
Services de santé/d'assistance sociale	2,5	0,80	4,66	311,6	19,23
Information/culture/loisirs	2,3	3,92	4,28	58,7	3,62
Services d'hébergement/de restauration	3,9	14,29	7,26	27,3	1,69
Administrations publiques	1,9	0,69	3,54	276,9	17,09
Autres	1,6	1,67	2,98	95,8	5,91
Total	53,7	3,31		1 620,1	100,00

Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 4 : Travailleurs rémunérés au salaire minimum par type de poste permanent ou temporaire : Ontario (2012)

	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Permanent	374,3	7,5	70,0	4 997,6	87,1
Non permanent	160,6	21,6	30,0	742,9	12,9
Saisonnier	39,5	25,4	7,4	155,6	2,7
Contractuel	62,2	14,9	11,6	415,9	7,2
Occasionnel/autres	59,0	34,4	11,0	171,4	3,0
Total	534,9	9,3	100,0	5 740,4	100,0

Source : Calcul à partir de l'*Enquête sur la population active* (EPA) par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 5 : Salaire minimum dans certains pays de l'OCDE

	Taux horaire (général) en monnaie nationale	Taux horaire en \$ CA ²	Date de la dernière révision	% de la hausse depuis la révision précédente	Âge applicable
États-Unis (fédéral)	7,25 \$ US	7,50	Juillet 2009	10,69 % ³	20 ans et plus
Grande-Bretagne	6,31 £	10,36	Octobre 2013	1,94 %	21 ans et plus
Allemagne	8,50 €	11,75	2013 ⁴	s. o.	s. o. ⁵
Australie	16,37 \$ AU	15,75	Juillet 2013	2,57 %	21 ans et plus
Nouvelle-Zélande	13,75 \$ NZ	11,61	Avril 2013	1,85 %	16 ans et plus

Remarque : Compilé par le ministère du Travail à l'aide des sources citées dans les notes en bas de page pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum.

² D'après les moyennes mensuelles des taux de change de septembre 2013; obtenues sur le site Web de la Banque du Canada : <http://www.banqueducanada.ca/taux/taux-de-change/moyennes-mensuelles-dix-dernieres-annees>

³ Le salaire minimum aux États-Unis était de 6,55 \$ US en 2008.

⁴ Il n'y a pas à l'heure actuelle de salaire minimum national en Allemagne; les salaires minimums sont déterminés par des conventions collectives négociées par industrie ou par secteur. Un projet de loi pour établir un salaire minimum national obligatoire a été adopté et approuvé par le gouvernement fédéral. Un salaire minimum sera introduit en 2015 et il entrera pleinement en vigueur en 2017.

⁵ Dans le projet de loi sur le salaire minimum, aucun âge minimum n'est précisé pour les employés admissibles. Le paragraphe 2(1) stipule que « tout employeur est obligé de payer les travailleurs à son service au moins le salaire minimum établi aux termes de la présente loi ». (Traduction de l'allemand effectuée par Google Translate.)

Tableau 6 : Mécanismes utilisés pour réviser/rajuster le taux du salaire minimum

	Procédures d'établissement du salaire minimum	Taux réduits pour les jeunes et les stagiaires	Fréquence des révisions	Consultations
États-Unis (fédéral)	Taux national établi par le gouvernement ou par l'organisme de révision	Oui	Période non précisée	Aucune obligation de consulter les partenaires sociaux
Grande-Bretagne	Taux national établi par le gouvernement ou par l'organisme de révision	Oui	Annuellement	Consultation ouverte des employeurs, des syndicats et du gouvernement
Allemagne	Taux sectoriels ou professionnels établis par négociation collective	s. o.	s. o.	s. o.
Australie	Taux national établi par le gouvernement ou l'organisme de révision	Oui	Annuellement	Consultation ouverte de l'industrie, des syndicats, des particuliers, des gouvernements des États et du gouvernement fédéral
Nouvelle-Zélande	Taux national établi par le gouvernement ou par l'organisme de révision	Oui	Annuellement	(En 2013) Consultation de deux partenaires sociaux (Business New Zealand et New Zealand Council on Trade Unions) et d'autres ministères et organismes gouvernementaux

Remarque : Compilé par le ministère du Travail à l'aide des sources citées dans les notes en bas de page pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum.

Tableau 7 : Principaux critères utilisés pour réviser/rajuster le taux du salaire minimum

	Prestations/ politiques sociales	Croissance des salaires	Inflation ou coût de la vie	Activité du marché du travail	Croissance ou perspectives économiques	Productivité	Aucun critère établi
États-Unis (fédéral)			s. o. ⁶				✓
Grande-Bretagne	✓			✓	✓		
Allemagne							✓
Australie		✓	✓	✓	✓	✓	
Nouvelle-Zélande⁷	✓	✓	✓	✓	✓		✓

Remarque : Compilé par le ministère du Travail à l'aide des sources citées dans les notes en bas de page pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum.

⁶ Dix États des États-Unis indexent le salaire minimum en fonction de l'ICP ou du coût de la vie.

⁷ La Nouvelle-Zélande n'a pas de critères établis pour chaque révision annuelle; cependant, les facteurs examinés lors de la révision de 2013 sont indiqués.

Tableau 8 : Salaires minimums au Canada – classés du plus élevé au plus bas

Territoire de compétence	Taux horaire actuel du salaire minimum	Mécanisme de révision	Prochaine augmentation prévue (s'il y a lieu)
Nunavut	11,00 \$	Révisions obligatoires par le ministre	Dernière augmentation : 1 ^{er} janvier 2011
Yukon	10,54 \$	Chaque 1 ^{er} avril, le salaire minimum est majoré en fonction des variations de l'indice des prix à la consommation (IPC).	Dernière augmentation : 1 ^{er} avril 2013 Prochaine augmentation : 1 ^{er} avril 2014 (montant à déterminer)
Manitoba	10,45 \$	Un organisme indépendant formule des recommandations	Dernière augmentation : 1 ^{er} octobre 2013
Nouvelle-Écosse	10,30 \$	Le salaire minimum est majoré le ou après le 1 ^{er} avril de chaque année pour refléter les variations de l'IPC au Canada	Dernière augmentation : 1 ^{er} avril 2013 Prochaine augmentation : 1 ^{er} avril 2014 (montant à déterminer) Nota : Le 1 ^{er} avril 2012, le salaire minimum général a été indexé en fonction du seuil de faible revenu (SFR) pour une personne célibataire vivant dans une localité de la taille de Sydney.
Ontario	10,25 \$	Majorations ponctuelles par le Gouvernement	Dernière augmentation : 31 mars 2010
Colombie-Britannique	10,25 \$	Majorations ponctuelles par le Gouvernement	Dernière augmentation : 1 ^{er} mai 2012
Québec	10,15 \$	Révisions officielles (non obligatoires)	Dernière augmentation : 1 ^{er} mai 2013
Nouveau-Brunswick	10,00 \$	Un organisme indépendant fait des recommandations	Dernière augmentation : 1 ^{er} avril 2012
Terre-Neuve-et-Labrador	10,00 \$	Un organisme indépendant fait des recommandations	Dernière augmentation : 1 ^{er} juillet 2010 Augmentations prévues : 1 ^{er} octobre 2014 (10,25 \$); 1 ^{er} octobre 2015 (10,50 \$)
Île-du-Prince-Édouard	10,00 \$	Un organisme indépendant fait des recommandations	Dernière augmentation : 1 ^{er} avril 2012
Territoires du Nord-Ouest	10,00 \$	Un organisme indépendant fait des recommandations	Dernière augmentation : 1 ^{er} avril 2011
Saskatchewan	10,00 \$	Le salaire minimum est majoré annuellement en fonction des variations de l'IPC et de la rémunération hebdomadaire moyenne. Le mécanisme de rajustement n'est pas soumis à une loi.	Dernière augmentation : 1 ^{er} décembre 2012
Alberta	9,95 \$	Chaque 1 ^{er} septembre, le salaire minimum est majoré en fonction des variations de l'IPC et de la rémunération hebdomadaire moyenne.	Dernière augmentation : 1 ^{er} septembre 2013 Prochaine augmentation : 1 ^{er} septembre 2014 (montant à déterminer)

Source : Compilé par le ministère du Travail pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 9 : Fréquence des travailleurs rémunérés au salaire minimum parmi les immigrants récents

	Immigrants récents *	Membres d'un groupe désavantagé **	Tous les travailleurs
1998	6,9	7,4	6,3
1999	8,9	7,7	6,0
2000	7,9	7,8	5,6
2001	3,9	5,7	4,3
2002	3,6	4,2	3,9
2003	2,4	5,4	4,3
2004	5,1	5,6	4,6
2005	4,7	4,6	5,0
2006	7,1	5,5	5,4
2007	9,2	7,6	6,7
2008	14,7	10,2	7,6
2009	13,0	10,4	8,4
2010	19,9	13,5	10,6
2011	19,1	11,2	9,0

* Immigrants récents arrivés au cours des 10 années avant l'année de référence.

** Le travailleur est une personne étant soit handicapé, immigrant récent, membre d'une famille monoparentale dirigée par une femme, autochtone ou une personne seule âgée de 45 à 64 ans.

Source: Compilé par le ministère des Finances de l'Ontario selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada.

Tableau 10 : Profil des caractéristiques démographiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum : Ontario (2012)

	Inférieur ou égal à 10,25 \$			Tous les travailleurs	
	Total (000)	Fréquence (%)	Part (%)	Total (000)	Part (%)
Total	534,9	9,3	100,0	5 740,4	100,0
Groupe d'âge					
De 15 à 19 ans	225,3	79,4	42,1	283,9	4,9
De 20 à 24 ans	105,6	18,3	19,7	577,3	10,1
De 25 à 44 ans	108,9	4,2	20,4	2 594,0	45,2
De 45 à 64 ans	81,3	3,8	15,2	2 155,7	37,6
Plus de 65 ans	13,8	10,7	2,6	129,5	2,3
Sexe					
Hommes	223,4	7,8	41,8	2 854,5	49,7
Femmes	311,6	10,8	58,3	2 885,9	50,3
Éducation					
De 0 à 8 ans	11,7	14,5	2,2	80,6	1,4
Études secondaires partielles	143,9	33,6	26,9	428,2	7,5
Diplôme d'études secondaires	151,1	12,8	28,2	1 184,8	20,6
Études postsecondaires partielles	77,2	18,7	14,4	412,9	7,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	92,0	4,7	17,2	1 936,3	33,7
Université : baccalauréat	45,2	4,0	8,5	1 130,1	19,7
Université : diplôme d'études supérieures	14,0	2,5	2,6	567,5	9,9

Source : Calcul à partir de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada par le ministère des Finances de l'Ontario.

Tableau 11 : Tendances du salaire minimum, du salaire médian, de l'IPC et du PIB de l'Ontario : 1997-2012

	Salaire minimum (nominal)	Salaire minimum (réel)	Salaire médian (nominal)	Salaire minimum/ salaire médian	IPC	PIB (réel)
Données brutes	(\$/heure)	(\$/heure)	(\$/heure)	Ratio		(millions \$)
1997	6,85	6,85	14,90	46,0	100,00	317 538,7
1998	6,85	6,79	15,00	45,7	100,89	332 555,1
1999	6,85	6,66	15,00	45,7	102,90	358 072,1
2000	6,85	6,47	15,80	43,4	105,90	380 005,4
2001	6,85	6,28	16,15	42,4	109,13	385 491,6
2002	6,85	6,15	16,48	41,6	111,36	395 318,3
2003	6,85	5,99	16,85	40,7	114,37	401 735,1
2004	7,15	6,14	17,11	41,8	116,48	411 867,9
2005	7,45	6,26	17,95	41,5	119,04	422 958,1
2006	7,75	6,40	18,00	43,1	121,16	432 151,3
2007	8,00	6,48	18,67	42,8	123,39	439 785,6
2008	8,75	6,94	19,23	45,5	126,17	437 962,0
2009	9,50	7,50	20,00	47,5	126,61	423 756,4
2010	10,25	7,90	20,00	51,3	129,73	437 300,9
2011	10,25	7,66	20,24	50,6	133,74	446 264,6
2012	10,25	7,56	21,00	48,8	135,63	-

Indices utilisés pour calculer le salaire et le PIB en termes réels

1997	100,00	100,00	100,00	-	100,00	100,00
1998	100,00	99,12	100,67	-	100,89	104,73
1999	100,00	97,19	100,67	-	102,90	112,76
2000	100,00	94,43	106,04	-	105,90	119,67
2001	100,00	91,63	108,39	-	109,13	121,40
2002	100,00	89,80	110,60	-	111,36	124,49
2003	100,00	87,44	113,09	-	114,37	126,52
2004	104,38	89,61	114,83	-	116,48	129,71
2005	108,76	91,36	120,47	-	119,04	133,20
2006	113,14	93,38	120,81	-	121,16	136,09
2007	116,79	94,65	125,30	-	123,39	138,50
2008	127,74	101,24	129,06	-	126,17	137,92
2009	138,69	109,53	134,23	-	126,61	133,45
2010	149,64	115,34	134,23	-	129,73	137,72
2011	149,64	111,88	135,84	-	133,74	140,54
2012	149,64	110,32	140,94	-	135,63	-

Source : Compilé par le ministère des Finances; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

Tableau 12 : Tendances des indices des indicateurs du marché du travail et du bien-être : Ontario (1997-2012)

	Taux de chômage (15 et plus)	Productivité du travail	Seuil de faible revenu	Part des travailleurs rémunérés au salaire minimum se situant sous les mesures de faible revenu (MFR)
Données brutes	(%)	(\$/heure)	(\$ non indexés)	%
1997	8,4	32,78	15 034	-
1998	7,2	33,23	15 184	16,0
1999	6,3	34,66	15 450	16,1
2000	5,7	35,83	15 866	11,8
2001	6,3	35,74	16 265	13,0
2002	7,2	36,46	16 631	13,6
2003	6,9	36,28	17 097	17,7
2004	6,8	37,18	17 413	18,8
2005	6,6	36,37	17 795	14,2
2006	6,3	37,63	18 144	11,7
2007	6,4	37,63	18 544	15,6
2008	6,5	37,99	18 976	15,8
2009	9,0	37,90	19 026	15,7
2010	8,7	37,36	19 375	13,8
2011	7,8	37,63	19 941	12,5
2012	7,8	-	-	-

Indices for the above used in Chart 9b and 9c				
1997	100,00	100,00	100,00	-
1998	85,71	101,37	101,00	100,00
1999	75,00	105,75	102,77	100,63
2000	67,86	109,32	105,53	73,75
2001	75,00	109,04	108,19	81,25
2002	85,71	111,23	110,62	85,00
2003	82,14	110,68	113,72	110,63
2004	80,95	113,42	115,82	117,50
2005	78,57	110,96	118,37	88,75
2006	75,00	114,79	120,69	73,13
2007	76,19	114,79	123,35	97,50
2008	77,38	115,89	126,22	98,75
2009	107,14	115,62	126,55	98,13
2010	103,57	113,97	128,87	86,25
2011	92,86	114,79	132,64	78,13
2012	92,86	-	-	-

Source : Compilé par le ministère des Finances de l'Ontario; mise en tableau spéciale pour le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum de l'Ontario.

03 | Les effets économiques du salaire minimum

3.1 Quels sont les effets économiques du salaire minimum? Théorie et faits

Concepts théoriques

Selon la théorie économique de base, l'établissement d'un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre sur le marché mènerait à une contraction de la demande de main-d'œuvre à bas salaire de la part des entreprises. Ce phénomène serait attribuable au fait que les entreprises substituent d'autres intrants à la main-d'œuvre à bas salaire qui leur coûte plus cher, et qu'elles réduisent leur production à cause de leurs coûts de main-d'œuvre plus élevés. Toutes choses étant par ailleurs égales, il est donc prévisible qu'une hausse du salaire minimum ait des répercussions sur l'emploi (Benjamin et coll., 2012). Les travailleurs dont la rémunération se situe à l'extrémité inférieure de la distribution des salaires seraient les plus touchés. Les travailleurs dont la rémunération correspond au salaire minimum ou avoisine le salaire minimum risquent de perdre leurs emplois à cause de la contraction de la demande de main-d'œuvre de la part des employeurs. Dans une économie en croissance, cependant, ce phénomène se traduira probablement par la création moindre de nouveaux emplois plutôt que par des licenciements purs et simples. Quant au nouveau salaire minimum majoré, ce sont les emplois supprimés qui déterminent quels sont les gagnants et les perdants. Le nouveau régime de rémunération est avantageux pour les travailleurs qui conservent leurs emplois, mais il pénalise les travailleurs qui deviennent chômeurs.

D'autres facteurs peuvent toutefois atténuer l'effet sur le chômage de la hausse du salaire minimum. Par exemple, son effet négatif sur l'emploi se traduira plutôt par une diminution des possibilités d'emploi que par des licenciements purs et simples si, en parallèle, la demande générale de main-d'œuvre augmente. De plus, si l'économie est en phase expansionniste, les travailleurs dont les salaires se situent au niveau du salaire minimum ou en deçà de celui-ci (et qui, de ce fait, sont touchés par la hausse du salaire minimum) seront probablement moins nombreux, car les employeurs sont plus enclins à relever les salaires pour répondre à leur demande de main-d'œuvre accrue. Il se peut que la mobilité de la main-d'œuvre soit moindre parce qu'un salaire minimum plus attractif incite davantage les salariés à conserver leur emploi, mieux payé, dans l'entreprise. Il se peut aussi qu'une rémunération plus élevée renforce l'engagement des travailleurs envers l'organisation et les encourage à fournir un effort plus grand; c'est ce que les économistes appellent l'effet du « salaire d'efficiency ». En réaction à la hausse du salaire minimum, les employeurs peuvent être amenés à adopter des méthodes de gestion et d'autres

pratiques plus efficaces, notamment à réduire les salaires excédentaires des travailleurs mieux payés. De plus, en rémunérant mieux les mêmes postes, les organisations peuvent être en mesure d'attirer une main-d'œuvre de meilleur calibre et, partant, plus productive. Bien que ces divers rajustements donnent à penser que les hausses du salaire minimum « s'autofinancent » en partie, l'effet compensateur n'est vraisemblablement pas énorme. Dans le cas contraire, les employeurs prendraient l'initiative d'augmenter le salaire minimum sans que celui-ci soit légiféré.

Les employeurs peuvent absorber leurs charges salariales plus lourdes sans réduire un nombre considérable d'emplois (Hirsh, Kaufman et Zelenska, 2011; Schmitt, 2013). Ils peuvent abaisser leurs coûts de main-d'œuvre non liés aux salaires, tels que les avantages sociaux ou les heures travaillées ou encore les dépenses au titre des programmes de formation et de perfectionnement en milieu de travail offerts aux travailleurs rémunérés au salaire minimum. Quoique ces mécanismes puissent constituer des solutions de rechange à la contraction des emplois, ils ont des répercussions sur les travailleurs. Le recours de plus en plus répandu à des emplois précaires et à des horaires variables peut être perçu, en partie, comme un moyen de contrebalancer les salaires plus élevés versés par les employeurs.

Les entreprises peuvent en outre répercuter leurs augmentations de coûts sur leurs clients en majorant les prix de leurs produits. Cette pratique est, selon toute probabilité, utilisée dans les secteurs d'activité où la demande de produits ou de services est relativement insensible aux hausses de prix. L'insensibilité aux prix est cependant moins susceptible d'être observée, parce que le marché est exposé aux forces de la concurrence engendrées, en partie, par la mondialisation.

On soutient également que la hausse des gains des travailleurs rémunérés au salaire minimum augmenterait leur pouvoir d'achat et, de ce fait, ferait croître la demande de biens et de services. Il pourrait en résulter une boucle de rétroaction positive qui stimulerait la croissance économique et atténuerait les effets négatifs sur l'emploi de l'augmentation du salaire minimum. Ces effets positifs pourraient toutefois être contrebalancés par le fléchissement de la demande provenant des travailleurs qui sont devenus chômeurs à cause de la hausse du salaire minimum, ou des employeurs dont la capacité d'effectuer de nouveaux investissements est affaiblie par l'alourdissement de leurs charges salariales à cause de la hausse du salaire minimum.

Enfin, sur les marchés du travail locaux, les employeurs peuvent être réticents à hausser les salaires pour attirer de nouveaux candidats s'ils doivent aussi mieux rémunérer le personnel en place pour des raisons d'équité interne. Dans les faits, l'établissement d'un salaire minimum peut alléger cette contrainte, parce que les employeurs doivent offrir le salaire instauré à tous leurs travailleurs, soit les candidats externes et le personnel en place. Dans de telles circonstances, ou « situations monopsonistiques » dans le jargon des économistes, la fixation d'un salaire minimum peut en réalité être un incitatif à la création d'emplois. Cela peut tenir au fait que la perspective d'avoir à verser des salaires plus élevés pour attirer des candidats externes n'a plus d'effet dissuasif sur les employeurs qui, ainsi, sont disposés à créer des emplois.

Somme toute, la théorie économique postule en général que l'augmentation du salaire minimum a des effets négatifs sur l'emploi. D'autres facteurs pourraient cependant atténuer ou neutraliser ces effets, soit la réduction de la mobilité de la main-d'œuvre, l'amélioration de l'efficacité organisationnelle, la diminution des salaires des travailleurs qui se situent dans le haut de l'échelle salariale et des hausses de prix modestes. Dans son examen, Schmitt (2013) souligne ces facteurs, qui peuvent en partie expliquer la raison pour laquelle certaines études n'ont observé aucun effet sur le chômage à la suite d'une hausse du salaire minimum.

Résultats de recherches antérieures

Les sections ci-dessous présentent une synthèse des données tirées d'études portant sur les effets du salaire minimum. Certains aspects sont controversés alors que d'autres recueillent un consensus.

Effet des salaires minimums sur l'emploi des travailleurs à bas salaire

La hausse des salaires minimums réduit-elle l'emploi chez les travailleurs au bas de l'échelle salariale? Dans les études empiriques, il n'y a pas de consensus sur cette question. Les premières études menées aux États-Unis pendant les années 1950, 1960 et 1970 (d'après environ 26 ouvrages recensés dans les recherches de Brown, Gilroy et Kohen, 1982; 28 dans les recherches de Brown, 1999; et 29 dans les recherches de Card et Krueger, 1995, p. 180 à 182) révèlent que les salaires minimums ont un effet très négatif sur les emplois des adolescents. Au cours de cette période, la « fourchette du consensus » était qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum menait à une contraction de 1 à 3 % de l'emploi chez les adolescents.

Selon des études plus récentes fondées sur des données produites aux États-Unis dans les années 1980 et 1990, les résultats ont tendance à être contradictoires. Certaines recherches font état d'effets qui se situent dans la fourchette de consensus antérieure, c'est-à-dire qu'elles associent une hausse de 10 % du salaire minimum à un recul de 1 à 3 % des emplois (Neumark et Wascher, 1992, 1994 et 2000; Williams, 1993; Williams et Mills, 1998). D'autres études concluent à des effets négatifs encore plus prononcés (Burkhauser, Couch et Wittenburg, 2000; Deere, Murphy et Welch, 1995; Kim et Taylor, 1995). D'autres encore constatent que les effets négatifs sur l'emploi sont quasi nuls ou statistiquement non significatifs (Card, 1992a, 1992b; Card, Katz et Krueger, 1994; Card et Krueger, 1994, 1995 et 2000; Katz et Krueger, 1992; Klerman, 1992; Solon, 1990; Wellington, 1991). Les études qui s'appuient sur des données collectées au moyen d'un panel pour estimer les transitions vers l'emploi des personnes touchées par les hausses du salaire minimum ont tendance à observer des effets négatifs sur l'emploi allant de faibles (Currie et Fallick, 1996; Zavodny, 2000) à prononcés (Abowd, Kramarz, Lemieux et Margolis, 2000; Linneman, 1982).

D'autres études (p. ex. celle de Neumark, 2001, qui porte sur des données pour les années 1995 à 1998) révèlent que les effets sont sensibles à la spécification des modèles empiriques et au groupe faisant l'objet de l'analyse. Aucun effet négatif sur l'emploi n'est observé d'une manière uniforme dans la catégorie des 16 à 19 ans (ni dans celle des 16 à 24 ans) bien que des effets négatifs sur l'emploi aient tendance à être observés chez les décrocheurs du secondaire.

Des méta-analyses portant sur de nombreuses études rendent compte de l'effet non significatif de la hausse des salaires minimums sur l'emploi (Doucouliagos et Stanley, 2009; Wolfson et Belman, à venir). Les constatations d'une série d'études récentes corroborent les observations de Card et Krueger, selon lesquelles les salaires minimums n'ont aucun effet perceptible sur l'emploi (Dube, Lester et Reich, 2010; Allegretto, Dube et Reich, 2011; Hirsch, Kaufman et Zelenska, 2011; Addison, Blackburn et Cotti, 2012). En revanche, les recherches de Sabia, Burkhauser et Hansen (2012) ont fait appel à une méthodologie de recherche semblable à celle qu'ont employée Card et Krueger, mais elles font état d'effets négatifs prononcés sur les emplois des travailleurs peu qualifiés et faiblement scolarisés.

Dans le contexte du marché canadien, les chercheurs constatent généralement que l'augmentation des salaires minimums a un effet négatif sur l'emploi, en particulier chez les jeunes travailleurs. Des études réalisées dans les années 1980 donnent à penser qu'une hausse de 10 % des salaires minimums mènerait à une contraction de 1 à 3 % de l'emploi (Swidinsky, 1980; Schaafsma et Walsh, 1983). Des études plus récentes rendent compte d'effets plus négatifs sur l'emploi (Baker, Benjamin et Stanger, 1999; Yeun, 2003; Baker, 2005, Campolieti, Fang et Gunderson, 2005a.b; Campolieti, Gunderson et Riddell, 2006; Sen, Rybczynski et Van De Waal, 2011). En général, ces recherches révèlent que l'emploi chez les adolescents se replie de 3 à 6 % lorsque le salaire minimum est relevé de 10 %.

Selon les résultats d'une étude récente, les effets négatifs sur l'emploi diminuent avec le temps et les effets sur le chômage sont nettement plus marqués chez les travailleurs occupant depuis longtemps des postes rémunérés au salaire minimum (c.-à-d. les travailleurs payés en permanence au salaire minimum) par rapport à ceux qui ne sont rémunérés au salaire minimum que temporairement, c'est-à-dire pendant une courte période. De fait, les effets négatifs sur l'emploi touchent presque exclusivement les travailleurs payés en permanence au salaire minimum (Campolieti, Gunderson et Lee, 2012).

Les recherches de Campolieti, Fang et Gunderson (2005a) ont révélé que les effets de la hausse des salaires minimums sur le chômage au Canada n'étaient pas sensibles au fait que les hausses aient été annoncées et mises en œuvre selon les règles, ou qu'elles aient été effectuées de manière périodique et d'une façon spéciale sans avoir été annoncées. Toutefois, les effets négatifs sur l'emploi étaient beaucoup plus forts lorsque le salaire minimum faisait l'objet d'une hausse substantielle plutôt que d'une série cumulative de hausses modestes et uniformes.

Élément positif, Fang et Gunderson (2009) ont observé dans leurs recherches que les hausses du salaire minimum avaient des effets favorables sur l'emploi chez les travailleurs canadiens d'un certain âge. Les employeurs appelés à verser un salaire minimum plus élevé remplacent vraisemblablement les jeunes par des travailleurs plus âgés possédant des qualités (sérieux, expérience, etc.) qui sont mises à profit dans leur travail.

En Grande-Bretagne, des données économétriques donnent à penser que des hausses modérées du salaire minimum n'ont pas d'effet négatif global sur l'emploi en période d'expansion économique (Stewart, 2004), mais qu'elles ont un effet défavorable sur l'emploi dans le secteur du travail domestique, situé au bas de l'échelle salariale, où la concentration des travailleurs rémunérés au salaire minimum est plus forte (Machin et Wilson, 2004).

À l'échelle internationale, des données collectées de 1975 à 1996 dans neuf pays membres de l'OCDE recourent les résultats obtenus au Canada, selon lesquels une augmentation de 10 % du salaire minimum mène à une contraction de 3 à 6 % de l'emploi chez les travailleurs adolescents (OCDE, 1998a, p. 45 à 48).

Dans l'ensemble, les données américaines ne sont toujours pas concluantes alors que les données collectées au Canada et dans les pays membres de l'OCDE tendent à mettre en lumière l'effet négatif sur l'emploi de la hausse des salaires minimums. Les nouveaux arrivants sur le marché du travail (p. ex. les adolescents et les immigrants de fraîche date) sont plus vulnérables aux effets de la hausse des salaires minimums sur le chômage.

Effet des salaires minimums sur les heures travaillées

Les salaires minimums font croître les coûts de main-d'œuvre sur une base horaire. Il est possible que l'augmentation des salaires minimums incite les employeurs à réduire les heures travaillées plutôt qu'à supprimer des emplois, ou en plus de prendre cette mesure. Selon des données limitées (Gramlich, 1976; Brown, Gilroy et Kohen, 1983; Dube, Lester et Reich, 2010, mais pas Zavodny, 2000), les hausses des salaires minimums mènent aussi à une modeste réduction des heures de travail, ce qui donne à penser qu'en se concentrant sur les effets des hausses des salaires minimums sur l'emploi, les études tendent à sous-estimer les effets globaux dont elles rendraient compte si la diminution des heures travaillées n'était pas prise en considération. Les recherches de Hungerford (1997) concluent également que les hausses des salaires minimums mènent à un taux élevé d'emploi à temps partiel involontaire, ce qui laisse entendre que les employeurs réduisent les heures de travail du personnel à temps partiel et du personnel à temps plein même si les travailleurs avaient préféré travailler un plus grand nombre d'heures.

Effet des salaires minimums sur la distribution des salaires

L'augmentation des salaires minimums peut toucher non seulement les travailleurs rémunérés au salaire minimum, mais également ceux qui reçoivent une rémunération horaire plus élevée. Des données empiriques limitées indiqueraient que la hausse des salaires minimums a des retombées positives sur les travailleurs dont le salaire se situe légèrement au-dessus de ce niveau (Card et Krueger, 1995, p. 160 à 166; Cox et Oaxaca, 1981; Gramlich, 1976; Grossman, 1983; Katz et Krueger, 1992). Il est vraisemblable que l'effet immédiat provienne d'une hausse du salaire minimum qui, ensuite, s'étend à d'autres salaires légèrement au-dessus du salaire minimum. À plus long terme, une augmentation des salaires moyen ou médian peut alors déclencher la réclamation d'une augmentation du salaire minimum, ce qui pourrait mener à un cycle de rattrapage haussier.

Comme les salaires minimums poussent vers le haut les salaires les plus faibles dans la distribution des salaires, et vraisemblablement ceux qui se situent légèrement au-dessus du salaire minimum du fait des retombées, il est probable que les hausses des salaires minimums créeront des inégalités dans les bas salaires. Cette hypothèse est renforcée par le fait que les salaires minimums peuvent faire disparaître des emplois à bas salaire. Aux États-Unis, des données empiriques donnent à penser qu'en augmentant, les salaires minimums atténuent les inégalités salariales (Card et DiNardo, 2002; Card et Krueger, 1995; DiNardo, Fortin et Lemieux, 1997; Lee, 1999; Lemieux, 2005; Meyer et Wise, 1983a et b; Tuelings, 2000).

Effet de la hausse des salaires minimums sur la distribution des revenus

La réduction des inégalités salariales évoquée précédemment devrait contribuer à aplanir les inégalités de revenu et à réduire la pauvreté. Il se peut cependant que cet effet positif soit quelque peu contrebalancé par l'effet négatif potentiel des salaires minimums sur l'emploi et les heures de travail. En ce qui concerne la distribution des gains des ménages, les données américaines donnent à penser que les salaires minimums font grimper le niveau de revenu des ménages à bas salaire. Les recherches de Card et Krueger (1995) indiquent que plus de 35 % de la croissance des gains attribuable aux augmentations des salaires minimums décrétées par le Gouvernement fédéral en 1990 et 1991 ont touché essentiellement les ménages qui se situaient dans la tranche inférieure de 10 % de la répartition des gains des ménages américains.

Effet des salaires minimums sur la pauvreté

Le lien entre la pauvreté et les bas salaires est tenu pour diverses raisons. Dans de nombreux ménages pauvres, il n'y a pas de travailleurs salariés ou les salariés ne travaillent que pendant quelques heures, et de nombreux autres reçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum. De nombreux travailleurs rémunérés au salaire minimum sont des jeunes vivant dans des familles non pauvres ou des personnes vivant dans des familles où les revenus combinés de plusieurs membres les sortent de la pauvreté. De plus, les emplois rémunérés au salaire minimum servent souvent de tremplin temporaire vers des emplois mieux rémunérés.

Des résultats empiriques corroborent ces arguments tant aux États-Unis (Burkhauser et Finnegan, 1989; Card et Kruger, 1995; Burkhauser, Couch et Glenn, 1996; Burkhauser, Couch et Wittenberg, 2000; Vedder et Gallaway, 2001 et 2002; Neumark et Wascher, 2002; Neumark Schweitzer et Wascher, 2005; Burkhauser et Sabia, 2007; mais pas Mincy, 1990, ni Addison et Blackburn, 1999) qu'au Canada (Shannon et Beach, 1995; Goldberg et Green, 1999; Benjamin, 2001; Campolieti, Gunderson et Lee, 2012). Chose étonnante, certaines études concluent même que la hausse du salaire minimum aggrave la pauvreté. Dans leurs recherches, Sen, Rybczynski et Van De Wall (2011) ont observé une augmentation modeste, quoique statistiquement significative, de la pauvreté attribuable à la hausse des salaires minimums : il y aurait une forte corrélation entre une hausse de 10 % du salaire minimum et une augmentation de 4 % à 6 % de la proportion des ménages canadiens qui se situaient sous le seuil de faible revenu (SFR) de 1981 à 2004. Les salaires minimums plus élevés se traduisent par une augmentation du chômage, ce qui engendre plus de pauvreté parce que les revenus des ménages tombent parmi les familles à faible revenu.

Compte tenu de ce que nous savons au sujet du profil démographique des travailleurs rémunérés au salaire minimum, il n'est pas étonnant que la zone de chevauchement entre ces derniers et les personnes vivant sous le seuil de pauvreté soit étroite. Seulement environ 12,5 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum faisaient partie de ménages pauvres en 2011, selon la mesure de faible revenu (MFR) de Statistique Canada. L'immense majorité (81,5 %) des travailleurs faisaient partie de ménages dont les revenus étaient supérieurs à la MFR. (Estimations communiquées par le ministère des Finances de l'Ontario d'après les données de l'*Enquête sur la population active*.) Par conséquent, bien que la hausse des salaires minimums réduise la pauvreté de certaines personnes, ses effets globaux sur la pauvreté dans son ensemble seraient limités.

Effet des salaires minimums sur la formation

Les salaires minimums peuvent avoir un effet dissuasif sur les programmes de formation en ce sens qu'ils nuisent à l'acceptation de bas salaires en échange d'une formation. Si la hausse des salaires minimums a des effets négatifs sur l'emploi, elle peut aussi réduire la formation en milieu de travail, qui va de pair avec l'emploi. Or, la formation devrait être encouragée, car elle contribue à améliorer la productivité et accroît l'accès à un emploi mieux payé ou la probabilité de conserver ce type d'emploi.

Les données collectées aux États-Unis donnent à penser que les salaires minimums ont effectivement un effet négatif sur la formation, mais que celui-ci est infime (Grossberg et Sicilian, 1999; Hashimoto, 1982; Leighton et Mincer, 1981; Neumark et Wascher, 2001; Neumark et Sicilian, 2001). Les recherches menées par Acemoglu et Pischke (2001) ou par Converse, Coe, Corcoran, Kallick et Morgan (1981) concluent à l'absence d'effet sur la formation.

Effet des salaires minimums sur la scolarisation

Les salaires minimums peuvent encourager le décrochage scolaire en incitant les jeunes à obtenir des emplois au salaire minimum mieux payés. Cependant, dans la mesure où ils ont un effet négatif sur l'emploi, les salaires minimums peuvent amener les jeunes à poursuivre leurs études parce que les emplois sont moins abondants. Dans le même ordre d'idées, les jeunes peuvent décider de poursuivre leurs études pour augmenter leur productivité et, ainsi, obtenir des emplois mieux rémunérés.

Les données sur l'effet des salaires minimums sur la scolarisation sont mitigées bien qu'elles donnent généralement à penser qu'un salaire minimum plus attrayant encourage les jeunes à décrocher afin d'obtenir des emplois à salaire minimum mieux payés. Aux États-Unis, les recherches de Neumark et de Wascher (1995a, 1995b et 1996) et Cunningham (1981) vont dans ce sens; il en va de même pour les recherches d'Ehrenberg et de Marcus (1980 et 1982) en ce qui concerne les adolescents de familles à faible revenu. Dans son étude, Card (1992a) ne constate cependant aucun effet sur la scolarisation; Mattila (1981) observe que les hausses du salaire minimum incitent les jeunes à poursuivre leurs études en raison des possibilités d'emploi moins nombreuses. Au Canada, les recherches de Campolieti, de Fang et de Gunderson (2005) concluent que la scolarisation n'est pas sensible à la hausse des salaires minimums.

04 | Examen des politiques possibles en matière de salaire minimum en Ontario

4.1 Introduction

L'établissement du salaire minimum vise à soumettre le marché du travail à un plancher salarial fixe et à garantir aux travailleurs un niveau de vie minimal.ⁱⁱⁱ Il permet également de protéger les travailleurs les plus vulnérables, qui sont généralement dépourvus des moyens nécessaires pour négocier d'égal à égal avec leurs employeurs.

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum a été formé pour étudier la politique actuelle de l'Ontario en matière de salaire minimum et pour offrir au gouvernement des conseils sur les moyens de le modifier. Le Comité devait notamment formuler des conseils sur le mécanisme à adopter pour rajuster le salaire minimum, la période la plus propice pour le faire, les modalités de mise en œuvre et le processus de révision. Ce faisant, il devait examiner l'efficacité des modèles d'établissement du salaire minimum dans d'autres territoires de compétence.

On trouvera à la section suivante un examen des politiques applicables aux diverses questions qui se posent à cet égard. Chaque question est suivie de la recommandation formulée par le Comité à l'issue de son examen.

Il convient de noter que l'on n'a pas demandé au Comité de recommander un taux réel de salaire, ni d'examiner ou de discuter des taux différentiels et des exemptions appliqués au salaire minimum. Ces questions sont en dehors de la portée de la révision par le Comité, et bien qu'importantes, elles sont laissées à l'examen par le gouvernement ou par tout comité consultatif chargé de se pencher sur de telles questions à l'avenir.

4.2 Facteurs à considérer dans la révision du salaire minimum

Le document de consultation présentait au public la question suivante, dans le but d'obtenir ses observations :

« En plus de ces considérations, existe-t-il d'autres facteurs dont le gouvernement de l'Ontario devrait tenir compte au cours de l'examen du salaire minimum? »

4.2.1 Facteurs généraux à considérer dans la modification du salaire minimum

Les facteurs généraux considérés lorsque le gouvernement évalue le salaire minimum sont les suivants :

- la conjoncture économique au sein de la province, y compris la croissance de l'emploi, les taux de chômage, les salaires moyens et les revenus familiaux;
- le coût de la vie, y compris les taxes et les dépenses moyennes des ménages;
- le profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum, y compris l'âge, le sexe, la situation familiale, le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise de l'employeur;
- l'incidence globale des augmentations antérieures du salaire minimum sur les travailleurs à faibles revenus, y compris les niveaux d'emploi et les heures travaillées;
- l'incidence globale des augmentations antérieures du salaire minimum sur les affaires, y compris la productivité de l'entreprise selon le secteur;
- les tendances et l'évolution du salaire minimum dans les autres territoires canadiens, y compris l'analyse des méthodes et des mécanismes qui y sont employés;
- les résultats des consultations auprès des intervenants, du public et d'autres ministères du gouvernement.

La question posée par le document de consultation demande au Comité de discuter d'autres facteurs qui devraient être considérés. J'ai conclu que ces facteurs sont complets et qu'ils tiennent compte des diverses considérations statistiques et politiques appropriées. De plus, dans les documents en ligne et en personne qu'il a reçus, le Comité n'a relevé que très peu d'autres facteurs qui n'entraient pas dans les catégories énumérées ci-dessus. Il apparaissait clairement que la plupart des facteurs évoqués ou analysés relevaient de l'une ou de plusieurs de ces catégories.

En outre, les consultations publiques et les soumissions en ligne ont clairement démontré qu'il y avait peu de désaccord au sujet des facteurs qui devaient être pris en considération, mais plutôt qu'il y avait très peu d'accord sur le poids à accorder à ces divers facteurs. Par exemple, les personnes en faveur d'augmentations substantielles du salaire minimum avaient tendance à souligner le coût de la vie comme étant une considération importante dans l'établissement du salaire minimum. Les personnes associées à des entreprises ou à des groupes d'entreprises mettaient davantage l'accent sur l'impact global des augmentations antérieures et futures du salaire minimum sur les entreprises.

4.2.2 Indicateurs économiques

Le document de consultation présentait au public la question suivante, dans le but d'obtenir ses observations :

« Le salaire minimum de l'Ontario devrait-il être lié à un indicateur économique comme le taux d'inflation, la rémunération hebdomadaire moyenne ou tout autre indicateur? »

« Est-ce que l'Ontario devrait envisager d'utiliser l'un ou l'autre des mécanismes qu'emploient actuellement les autres territoires canadiens afin de modifier leurs taux de salaire minimum? »

Le Comité a abordé les facteurs économiques qui pourraient être utilisés pour modifier le salaire minimum. Le recours aux indicateurs économiques présente à cet égard plusieurs avantages pour les travailleurs et les employeurs. Il permet en effet de réduire l'érosion du pouvoir d'achat que subissent à la longue les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Il permet aussi d'apporter des changements équitables, prévisibles, réguliers et transparents au salaire minimum, d'éviter les gels de longue durée et les hausses soudaines du salaire minimum (ces hausses souvent importantes ayant pour effet de compenser les retards accumulés à la suite des blocages) et d'éliminer les pratiques d'interventions ponctuelles.

D'autres provinces canadiennes et pays se servent déjà d'indicateurs économiques pour modifier leur salaire minimum. Il s'agit de l'indice des prix à la consommation (IPC), du salaire moyen et des mesures de faible revenu. Ces indicateurs sont présentés ci-dessous un à un et sont suivis d'une brève description des approches adoptées dans d'autres territoires de compétence.

IPC/Inflation

L'indice des prix à la consommation (l'IPC) mesure la variation du prix des produits achetés par les consommateurs canadiens, lequel est calculé en comparant le coût d'un même panier de biens et de services d'une période à une autre.^{iv} On s'en sert couramment comme mesure de l'inflation.^v Cet indicateur est abondamment utilisé pour ajuster divers accords contractuels, régimes de pension et prestations sociales, tels que les salaires, les loyers, le programme de sécurité de la vieillesse et les taux du salaire minimum dans d'autres provinces.

Si l'on décide de déterminer le salaire minimum en fonction de l'IPC, il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs, notamment :

- déterminer s'il faut utiliser l'IPC du Canada ou celui de l'Ontario;
- savoir que l'IPC peut être négatif;
- ne pas oublier que l'IPC peut grimper de façon radicale en raison d'éléments peu susceptibles de faire partie des objets de consommation habituels du travailleur rémunéré au salaire minimum (p. ex. prix de l'immobilier à Toronto).

Le recours à l'IPC pour rajuster le salaire minimum rendrait les modifications du salaire minimum claires et objectives. Il empêcherait le taux de salaire minimum de descendre sous le niveau de l'inflation, éliminerait les longs blocages de salaire minimum et réduirait du même coup les grandes augmentations compensatoires. En revanche, si le taux de salaire moyen devient supérieur ou inférieur au taux d'inflation pendant de longues périodes, l'IPC ne rendra pas vraiment compte de ces changements dans les salaires. L'utilisation de l'IPC pourrait aussi conduire à instituer des hausses automatiques à des moments où la conjoncture économique ne s'y prêterait pas (p. ex. quand le taux de chômage et le taux d'inflation sont tous deux élevés).

Salaire moyen

Nous disposons de deux grandes sources pour calculer l'indicateur de salaire moyen aux fins des rajustements du salaire minimum : l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) et l'*Enquête sur la population active* (EPA). Les données que fournissent ces documents permettent de calculer le salaire moyen de plusieurs manières : on peut partir du salaire moyen ou du salaire médian de l'ensemble des travailleurs rémunérés ou d'un secteur en particulier (p. ex. un secteur qui emploie un grand nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum).

Il semble plus pertinent de tenir compte du salaire horaire plutôt que du salaire mensuel ou hebdomadaire moyen, vu qu'on peut le comparer directement au salaire minimum. Les revenus hebdomadaires varient selon le nombre d'heures travaillées et ils ne sont donc pas représentatifs du revenu salarial en soi.

Un des avantages que présente l'approche du salaire moyen est qu'elle maintient le salaire minimum à un certain pourcentage ou niveau par rapport aux autres salaires au sein de la société. Cette approche permet également aux travailleurs les moins bien payés de bénéficier de la croissance économique. Par contre, elle peut occasionner une spirale inflationniste à long terme, la hausse du salaire minimum amenant une hausse du salaire moyen, laquelle provoquerait à son tour une hausse du salaire minimum. Elle peut aussi nuire aux secteurs à croissance plus lente de l'économie, tout particulièrement si le salaire moyen dépend indûment du boom temporaire que connaît un seul secteur.

Mesures de faible revenu

Les indicateurs de faible revenu peuvent servir d'indicateur économique pour calculer le taux du salaire minimum, si bien que les augmentations de ces mesures sont liées aux augmentations du taux de salaire. Les indicateurs de faible revenu les plus répandus sont les seuils de faible revenu (SFR), la mesure de faible revenu (MFR) et la mesure du panier de consommation (MPC). Voici l'explication qu'en donne Statistique Canada :

Afin de donner une image holographique ou complète du faible revenu, Statistique Canada met en place une nouvelle approche qui utilise trois lignes complémentaires en matière de faible revenu : les seuils de faible revenu (SFR), les mesures de faible revenu (MFR) et la mesure du panier de consommation (MPC). Tandis que les deux premières ont été développées par Statistique Canada, la MPC repose sur des concepts élaborés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Quoique différentes, ces mesures donnent en général un compte rendu homogène de la situation du faible revenu dans le temps. Il n'y a pas de mesure meilleure que les autres. Chacune de ces trois mesures possède ses avantages et aborde l'étude du faible revenu selon sa propre perspective. Lorsqu'elles sont combinées, elles apportent une meilleure compréhension du phénomène du faible revenu dans sa globalité. Ces mesures ne sont pas des mesures de pauvreté, mais strictement des mesures de faible revenu.

Les SFR sont fondés sur la relation entre le revenu et les habitudes de consommation des ménages canadiens telle qu'elle a été observée en 1992, et sont largement utilisés au Canada depuis les années 1970. De leur côté, les MFR sont fondées exclusivement sur la distribution du revenu des ménages au sein de la population canadienne et se veulent une référence aux fins de comparabilité internationale. Statistique Canada produit les MFR depuis 1991, et elles correspondent aux normes internationales. Enfin, la MPC définit le faible revenu par rapport au coût d'un ensemble préétabli de biens et de services. Le prix de ce « panier » de biens et services prend en considération les disparités régionales du coût de la vie.^{vi}

Le SFR donne le niveau en dessous duquel un ménage doit dépenser 20 % de plus qu'un ménage moyen pour se nourrir, se loger et se vêtir. Sans être une « ligne de pauvreté » en tant que telle, le SFR est le paramètre le plus fréquemment utilisé pour mesurer la pauvreté et le faible revenu au Canada.^{vii} Le SFR est actualisé chaque année en fonction des changements que connaît l'IPC, de sorte que la référence au SFR est considérée comme équivalente à la référence à l'IPC. Les MFR sont actualisées chaque année en fonction des variations du revenu familial médian en proportion de la taille du ménage. La MPC est également actualisée chaque année en fonction des changements de prix du panier de biens et de services. La MPC est comparable à l'IPC, mais on la calcule différemment du fait qu'elle varie selon les diverses communautés de l'Ontario. Il n'existe pas actuellement de MPC applicable à l'ensemble de l'Ontario.

Productivité

La productivité est une autre mesure qui pourrait être liée aux taux de salaire minimum. Le Programme annuel de la productivité multifactorielle de Statistique Canada produit des indices de la productivité multifactorielle et des mesures complémentaires, telles que la production, l'entrée de capital, l'entrée de travail et les entrées intermédiaires, pour le secteur des entreprises, les sous-secteurs économiques et les industries qui les constituent.^{viii} Ce programme tente d'examiner la croissance de la productivité du travail, ainsi que les principaux facteurs déterminants de la productivité et de la croissance connexe. Statistique Canada mentionne ce qui suit :

La productivité mesure l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées au cours de l'activité économique. Les données annuelles sur la productivité sont particulièrement attendues par les analystes, les responsables de l'élaboration de politiques et les chercheurs pour quantifier la contribution de la productivité à la croissance économique et au niveau de vie à long terme.^{ix}

Toutefois, des recherches supplémentaires sont nécessaires avant de pouvoir utiliser les augmentations de la productivité comme fondement pour les révisions du salaire minimum. Il y a de nombreuses choses que nous ne comprenons pas pleinement en ce qui concerne la relation entre la productivité et tous les autres salaires. Au cours des années 2000 à 2010, la productivité au Canada s'est accrue à un taux de croissance moyen cumulatif de 0,4 % par an, tandis que le taux de croissance du salaire réel moyen était de 1,6 %, mesuré en dollars américains. D'autre part, les salaires ont augmenté plus lentement que la productivité pendant certaines périodes. La relation entre la croissance de la productivité et celle des salaires concordait davantage était plus étroitement harmonisée dans certains pays, comme au Royaume-Uni (0,9 % et 0,8 %, respectivement), en Corée (2,9 % et 2,1 %) et à Singapour (1,8 % et 1,3 %).^x

Les mesures de la productivité actuellement disponibles ne sont pas des mesures couramment utilisées et bien comprises. Par conséquent, elles n'ont pas fait l'objet de délibérations étendues de la part du Comité. Toutefois, l'idée d'utiliser la croissance de la productivité comme point de référence pour la croissance des salaires en général est intéressante. Elle pourrait être examinée plus en profondeur pour adoption plus tard.

4.2.3 Approches adoptées dans d'autres territoires de compétence

Plusieurs provinces canadiennes et pays étrangers se servent de mesures économiques comme mécanismes de rajustement.

- En Alberta, le salaire minimum est rajusté chaque année en fonction de la moyenne des changements que connaissent l'IPC et le revenu hebdomadaire moyen.
- En Saskatchewan, les rajustements ne sont pas imposés par la loi; toutefois, le gouvernement vise à rajuster le salaire minimum en fonction du changement moyen que connaissent l'IPC et le salaire horaire moyen l'année précédente.
- En Nouvelle-Écosse, le salaire minimum a été étalonné en fonction du SFR en 2012. Le salaire minimum est rajusté chaque année en fonction des variations de l'IPC pour le Canada.
- Au Yukon, le salaire minimum est rajusté chaque année en fonction des variations du SFR et de l'IPC.

Les récentes consultations sur le salaire en Colombie-Britannique ont également révélé un consensus généralisé parmi les intervenants selon lequel une fois que le salaire minimum aura été haussé au taux souhaité, les augmentations futures devraient être liées à des indicateurs économiques comme l'indice des prix à la consommation, afin de s'assurer que de telles augmentations se produisent d'une manière relativement graduelle, prévisible et dépolitisée.^{xi}

4.2.4 Consultation publique

Les groupes et les personnes qui ont soumis leurs idées au Comité se sont dits en majorité d'accord avec l'utilisation des indicateurs économiques aux fins de l'établissement du salaire minimum. L'utilisation d'indicateurs économiques serait selon eux un moyen équitable, prévisible et régulier de modifier le salaire minimum. Le taux d'inflation et l'indice des prix à la consommation (pris isolément ou combinés à d'autres mesures) revenaient le plus souvent dans leurs propositions. Les groupes d'employeurs, de travailleurs et communautaires ont trouvé que cette mesure est facile à comprendre et traite des préoccupations liées au retard que pourrait prendre le salaire minimum par rapport aux augmentations du coût de la vie.

4.2.5 Recommandations

De façon générale, les mécanismes de rajustement proposés décrits aux sections suivantes n'ont pas soulevé d'objections et ils ont été recommandés par tous comme moyen de calculer de façon régulière et transparente les augmentations futures du taux du salaire minimum.

Toutefois, comme mentionné précédemment, tous les membres du Comité ne se sont pas entendus quant à savoir si le mandat de ce dernier comprenait la recommandation de modifier ou d'augmenter le taux du salaire minimum en Ontario. La réponse à cette question mène à des approches très différentes de la discussion à l'égard de l'utilisation des indicateurs économiques qui auraient pour effet de mandater un taux particulier.

Je reconnais que toute discussion d'un mécanisme pour modifier le taux du salaire minimum est en partie incomplète sans un examen du taux de base ou, en d'autres termes, du taux qui fait l'objet d'une modification. Ceux qui croient que le taux de base est inadéquat proposent des mécanismes additionnels pour l'augmentation du taux actuel, en plus de souscrire aux mécanismes proposés pour les rajustements futurs.

Par conséquent, la présente section énoncera d'abord les mécanismes pour les rajustements continus et réguliers du taux du salaire minimum qui n'ont généralement pas soulevé d'objections, mais elle ne traitera pas des mécanismes ou des arguments qui donneraient lieu à une augmentation additionnelle des taux actuels des salaires minimums. Les arguments concernant ceux-ci seront traités dans une section subséquente, intitulée Établissement du niveau du salaire minimum.

Le mandat plus limité du Comité peut être mal interprété comme faussant le processus au profit des intérêts des entreprises. En réponse, je souhaite préciser que le présent rapport ne prend pas position pour ou contre une augmentation du salaire minimum. Il traite plutôt des recommandations de rajustements réguliers. Ces rajustements peuvent être appliqués aux taux de base du salaire minimum, quel que soit le niveau auquel le gouvernement décide de l'établir.

La comparaison des options présentées ci-dessus fait ressortir clairement que, dans de nombreux cas, les changements que connaissent les diverses mesures sont reliés à l'IPC, ou fondés en partie sur celui-ci. De plus, l'IPC est utilisé avec succès comme mesure de rajustement dans plusieurs territoires de compétence, y compris les quatre provinces et territoires canadiens qui ont relié les augmentations de leur salaire minimum à un indicateur économique.

Du fait que l'IPC peut connaître d'importantes variations d'une année à une autre, le gouvernement devrait envisager soit d'indexer totalement l'IPC, soit d'instituer un système d'indexation partielle assorti d'un plafond de hausse du salaire minimum.

Recommandation n° 1 : *Le salaire minimum devrait être majoré chaque année d'un pourcentage égal à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation de l'Ontario.*

4.3 Fréquence des révisions du salaire minimum

Le document de consultation posait les questions suivantes :

« À quelle fréquence le gouvernement de l'Ontario devrait-il examiner le salaire minimum? »

« Dans quels délais le gouvernement de l'Ontario devrait-il prévenir les employeurs et les travailleurs de la mise en œuvre de toute modification apportée au salaire minimum? »

Pour déterminer à quelle fréquence le taux de salaire minimum doit être révisé, il faut concilier les points de vue du travailleur et de l'employeur. Les révisions fréquentes permettent d'augmenter graduellement le salaire minimum d'une année à une autre, et elles sont favorisées par les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Les révisions moins fréquentes sont plus simples à administrer, mais elles occasionnent des hausses plus brusques du salaire minimum. Lorsqu'ils ont

comparé les diverses possibilités de fréquence, les représentants des employeurs ont exprimé des préoccupations administratives, mais, parallèlement, ils ont indiqué que les hausses plus brusques du salaire minimum, qui sont probables avec l'adoption de périodes plus longues entre les révisions, imposent aussi des coûts.

L'utilisation d'un indicateur économique permet aux employeurs et aux travailleurs de prévoir les majorations annuelles du salaire minimum. À partir des changements apportés à l'IPC et au salaire moyen, ils peuvent en effet estimer à l'avance quelle sera la majoration du taux de salaire minimum avant qu'elle ne soit annoncée officiellement. Les changements apportés aux indicateurs économiques de l'année antérieure doivent être calculés par un organisme compétent avant de faire l'objet d'une annonce officielle. Du fait que le salaire minimum sera toujours en retard sur le taux d'inflation, il est préférable que le préavis soit le plus court possible de manière à réduire au minimum les écarts entre les taux d'inflation et les rajustements au salaire minimum.

Les groupes d'entreprises ont généralement demandé que les révisions du salaire minimum n'entrent pas en vigueur au milieu d'une « saison ». Dans le cas du secteur agricole et d'une foule d'autres entreprises qui exercent leurs activités tout au long de l'été, un changement entrant en vigueur le 1^{er} juillet impose un fardeau administratif au moment le plus occupé de leur cycle annuel. De la même manière, les changements au salaire minimum surviennent le 1^{er} janvier, ils se produisent au milieu de la saison hivernale. Pour ces raisons, le Comité était d'avis que la date d'entrée en vigueur de tout changement au salaire minimum pourrait être le 1^{er} avril. Cette date coïncide aussi avec le début de l'exercice du gouvernement.

Autres territoires de compétence

Les territoires de compétence qui se servent d'indicateurs économiques comme moyens de rajustement (Alberta, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan et Yukon) actualisent le salaire minimum tous les ans. L'Alberta donne habituellement un préavis de trois mois. En Nouvelle-Écosse, un comité d'examen du salaire minimum, créé en 2004, effectue un examen annuel du salaire minimum et il prépare un rapport accompagné de recommandations concernant son application continue.^{xii} De la même manière, l'Employment Standards Board de l'Île-du-Prince-Édouard se réunit tous les ans pour examiner le salaire minimum et pour recommander des changements. Ce comité tient compte d'un certain nombre de facteurs, comme les effets économiques et sociaux des taux du salaire minimum à l'échelle de la province, les hausses du coût de la vie, les salaires dans d'autres territoires de compétence et le contexte économique de la province.^{xiii}

Consultation publique

Dans leurs interventions et documents, les groupes de travailleurs recommandaient un intervalle de révision d'un an, alors que les groupes d'employeurs se prononçaient pour un intervalle de deux ans. Bien que les groupes d'employeurs aient indiqué que des modifications annuelles imposeraient des coûts administratifs supplémentaires, aucune donnée ni statistique concernant ces coûts supplémentaires ou les différences dans les coûts pour des périodes de révision d'un an ou de deux ans n'a été présentée au Comité. En général, les périodes d'avis recommandées par les groupes et les présentateurs variaient de deux à six mois.

Afin de concilier les considérations des employeurs et des employés, il est approprié de réviser le salaire minimum chaque année. Cela diminue le retard du salaire minimum sur les autres salaires, correspond aux indicateurs de changement annuels et réduit au minimum les augmentations plus importantes du salaire minimum qui seraient plus probables dans le cadre d'une période de révision de deux ou de trois ans. De plus, les augmentations annuelles concordent avec les autres territoires de compétence canadiens qui ont relié leurs augmentations du salaire minimum à des indicateurs économiques.

Recommandation n° 2 : *Le salaire minimum devrait être révisé chaque année et un avis d'au moins quatre mois devrait être donné avant tout changement. La révision du salaire minimum devrait entrer en vigueur le 1^{er} avril de l'année suivante, l'avis étant rendu public au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de révision.*

4.4 Mécanisme pour les révisions

Le document de consultation posait les questions suivantes :

« *Le gouvernement de l'Ontario pourrait-il envisager d'utiliser d'autres mécanismes afin de déterminer les modifications futures du salaire minimum? »*

« *Existe-t-il d'autres mécanismes d'examen que l'Ontario devrait envisager d'utiliser en vue d'établir les taux de salaire minimum futurs? »*

Jusqu'à présent, le gouvernement de l'Ontario a choisi l'intervention ponctuelle pour établir les hausses du salaire minimum. Depuis sa création, il en a résulté une courbe irrégulière de hausses et de blocages du salaire minimum.

En optant pour des hausses annuelles harmonisées aux indicateurs économiques, on éliminerait l'approche ponctuelle et les variations qu'elle entraîne. Il faudrait de plus effectuer un examen officiel à intervalles réguliers pour revoir la formule et le processus de hausses annuelles et évaluer le salaire de base du moment. L'examen officiel permettrait ainsi d'assurer la relative constance des hausses automatiques.

Recommandation n° 3 : *Le gouvernement devrait effectuer une révision complète du taux du salaire minimum et du processus de révision tous les cinq ans. Cette révision devrait être confiée à un comité d'intervenants et à un président neutre. Le mandat de ce comité serait d'examiner les antécédents de l'Ontario en matière de révision du salaire minimum, en tenant compte des progrès sociaux et économiques de l'Ontario ainsi que des pratiques d'autres territoires de compétence afin de recommander des changements qui permettraient de mieux répondre aux futurs besoins de la province.*

Pour rédiger ce rapport, les membres du Comité ont dû réunir des informations cruciales en très peu de temps. La collecte d'informations a été difficile et, dans certains cas, inadéquate. Comme le mandat du comité de révision exhaustive sera plus étendu, des recherches approfondies deviendront nécessaires pour donner au comité l'accès à l'information et aux ressources voulues pour formuler des recommandations.

Certains territoires de compétence bénéficient de programmes de recherche solides pour entreprendre leur révision du salaire minimum. Au Royaume-Uni, par exemple, la Low Pay Commission s'appuie sur des recherches et des consultations approfondies et continues. Elle examine non seulement le salaire minimum, mais les bas salaires en général pour avoir un aperçu plus complet et plus renseigné de la population active pauvre. Elle commande des projets de recherche, analyse les données pertinentes et réalise des sondages auprès des entreprises et des intervenants. Elle consulte les employeurs, les travailleurs et leurs représentants au moyen de visites exploratoires, ainsi que de documents et de déclarations. Un programme semblable serait d'une aide considérable pour les travaux de tout comité de révision futur.

***Recommandation n° 4 :** Pour faciliter le processus complet de révision et veiller à ce que les politiques de salaire minimum de l'Ontario concordent avec les besoins des citoyens de la province, le gouvernement devrait mettre sur pied un programme de recherche continue pour collecter et analyser les données et les renseignements qui lui permettront de clarifier les questions relatives aux politiques en matière de salaire minimum.*

4.5 Établissement du niveau du salaire minimum

Comme discuté précédemment, on n'a pas demandé au Comité d'envisager de recommander un niveau de salaire minimum. Il lui était plutôt demandé de donner des conseils sur la manière de rajuster le salaire minimum. Malgré cela, le Comité a souvent entendu les membres du public exprimer leurs points de vue au sujet d'un **niveau** précis de salaire minimum. Ce sujet a aussi fait l'objet de nombreuses discussions au sein du Comité. En général, les opinions des membres du Comité divergeaient sur la question d'un niveau précis de salaire. Malgré ces désaccords, les observations du public et les délibérations du Comité ont généré des idées importantes qui sont résumées ci-après. Certaines de ces idées peuvent être des indicateurs utiles pour le gouvernement au moment où il amorce l'élaboration d'une politique relative au salaire minimum pour l'Ontario, tandis que d'autres questions peuvent contribuer à un programme de recherche pour l'élaboration de politiques relatives au salaire minimum à l'avenir. Dans cet esprit, ces questions sont résumées ici.

Rajustement rétroactif à 2010

Une des questions qui a fait l'objet des délibérations du Comité est celle de la base de référence pour le salaire minimum en Ontario, à laquelle d'autres révisions devraient être apportées. Le taux du salaire minimum en Ontario de 10,25 \$ l'heure n'a pas été révisé depuis 2010. Entre-temps, si nous appliquons la mesure de l'IPC à l'Ontario, la hausse de l'IPC et de l'inflation ont réduit d'environ 6,7 % le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au salaire minimum. Ainsi, un rajustement du salaire minimum en fonction de l'inflation pourrait être appliqué de façon rétroactive au niveau de 2010 afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie depuis cette date. Certains membres du Comité ont soutenu cette idée avec vigueur. Certains documents présentés par le public soutenaient aussi cette idée. Un autre argument favorisant l'application d'un rajustement en fonction de l'inflation de façon rétroactive au niveau de 2010 serait le mouvement d'autres salaires semblables au salaire minimum. Pour maintenir l'équité, on a fait valoir qu'on

pourrait laisser le salaire minimum augmenter proportionnellement si d'autres salaires avoisinant le salaire minimum ont augmenté depuis 2010. Selon les données fournies par le ministre des Finances, les salaires de 10,26 \$ à 12,30 \$ l'heure (entre le salaire minimum et jusqu'à 20 % au-dessus du salaire minimum) ont augmenté de façon modeste seulement entre 2010 et 2013.

Nombre de travailleurs rémunérés à un salaire horaire de 10,26 \$ à 12,30 \$			
Moyenne annuelle			
	Nombre	Moyenne	Médiane
2010	525 400	11,27	11,00
2011	593 100	11,24	11,00
2012	589 200	11,27	11,00
2013*	597 900	11,29	11,20

* Cumul annuel de janvier à octobre

Source : Calcul à partir de l'*Enquête sur la population active (EPA)* de Statistique Canada par le ministère des Finances.

D'autre part, un certain nombre de documents présentés par le public s'opposaient à tout rajustement rétroactif. L'argument apporté était qu'une série d'augmentations prédéterminées dans les années antérieures à 2010 avait donné lieu à un salaire minimum relativement élevé et, par conséquent, qu'il devrait être révisé à l'avenir seulement et non pas de façon rétroactive. Certains membres du Comité ont aussi soutenu cette idée. Les organisations des employeurs ont exprimé une préoccupation à l'égard de la possibilité d'une augmentation importante du salaire minimum, ce qui pourrait imposer aux entreprises le fardeau d'une augmentation soudaine des coûts qui pourrait nuire à l'emploi à court terme, ainsi qu'aux nouveaux investissements et à la création d'emplois à plus long terme.

Ce rapport ne formule aucune recommandation à l'égard du rajustement rétroactif, et ce, pour deux raisons. Premièrement, une telle recommandation mènerait à un niveau précis de salaire, une tâche qui dépasse le mandat du Comité. Le niveau précis doit être déterminé par le gouvernement. Deuxièmement, le Comité n'a pas atteint de consensus sur cette question.

Coût de la vie comme fondement pour l'établissement du salaire minimum

La majorité des documents écrits et verbaux présentés au Comité mettaient l'accent sur l'insuffisance du salaire minimum actuel pour générer un revenu qui permette aux gens de se sortir de la pauvreté. Plusieurs membres du Comité se sont dits d'avis que le Comité a été créé, au moins en partie, parce que le gouvernement actuel a annoncé une stratégie de réduction de la pauvreté et qu'il a reconnu de façon claire et publique que de nombreux travailleurs rémunérés au salaire minimum vivent en deçà du seuil de pauvreté. Par conséquent, un certain nombre d'arguments ont été avancés par les intervenants et les membres du Comité pour appuyer un mécanisme permettant d'augmenter le niveau actuel du salaire minimum et de rajuster ce dernier de façon régulière et continue. Tous ces documents écrits et verbaux recommandaient que le taux du salaire minimum soit relié à une mesure de faible revenu ou à une mesure du salaire

moyen ou médian. De nombreux documents présentés par le public et certains membres du Comité ont appuyé cet ancrage pour un certain nombre de raisons économiques, sociopolitiques et politiques. Toutefois, ces propositions vont au-delà du simple apport d'un argument favorisant une augmentation. Elles sont plutôt directement liées aux mesures qui auraient pour effet d'établir un niveau précis de salaire minimum. Par exemple, le chiffre le plus couramment mentionné a été un taux de 10 % au-dessus de la mesure de faible revenu (MFR) avant impôt, soit environ 14 \$. De même, relier le taux du salaire minimum à un certain pourcentage du salaire médian ou moyen dicterait un taux précis. Le taux horaire moyen des personnes âgées de 15 ans ou plus en Ontario étant de 24,90 \$, ^{xiv} 60 % de ce montant représenterait un salaire minimum de 14,94 \$.

Bien que l'établissement d'un taux précis soit considéré comme n'entrant pas dans la portée du mandat de ce Comité, il s'agit là d'une question importante, qui pourrait être traitée dans le cadre de la stratégie globale du gouvernement pour contrer la pauvreté. Le gouvernement pourrait examiner la mesure dans laquelle il utilisera le salaire minimum pour traiter les problèmes des travailleurs pauvres. Relier le salaire minimum à une mesure de faible revenu augmenterait les revenus des ménages de façon importante lorsque les salariés (ménage comportant un seul ou de nombreux salariés) occupent un poste rémunéré au salaire minimum. Cela ne traiterait pas des problèmes de pauvreté lorsqu'aucun membre du ménage n'occupe un poste rémunéré au salaire minimum. Le gouvernement devra déterminer s'il souhaite effectuer un changement de taux qui amènerait les travailleurs à temps plein toute l'année rémunérés au salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté. S'il décide de le faire, un niveau supérieur à la MFR a été fortement appuyé par les intervenants, les groupes des politiques et plusieurs membres du Comité. Pour mémoire, des groupes d'entreprises, des personnes et certains autres membres du Comité se sont fortement opposés à ces propositions. Les principaux points du débat pour ou contre l'utilisation des mesures de faible revenu ou de salaire moyen pour établir un niveau de salaire minimum sont résumés ci-après.

4.5.1 Arguments favorisant l'utilisation du coût de la vie, des mesures de faible revenu ou le salaire moyen à titre d'indicateurs économiques pour l'établissement du salaire minimum

On a très souvent exprimé le point de vue qu'on devrait accorder à la pauvreté des travailleurs, au coût de la vie plus élevé, aux inégalités accrues et à la tendance plus forte vers le travail précaire et une économie de faibles salaires un poids important dans la détermination d'un mécanisme pour la révision du salaire minimum. La recherche et les chiffres présentés appuyaient une tendance plus forte vers le travail précaire et à faible salaire. Le pourcentage des employés rémunérés au salaire minimum a augmenté de façon importante depuis 2003, et le nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum qui sont âgés de moins de 18 ans et de plus de 35 ans a aussi beaucoup augmenté. De plus en plus de travailleurs comptent sur des emplois rémunérés au salaire minimum pour un soutien, et un nombre croissant de ces travailleurs sont des femmes et des minorités racialisées.^{xv} La moitié de tous les travailleurs dans les régions du Grand Toronto et de Hamilton vivent une précarité dans leurs tendances d'emploi, ce qui donne lieu à des heures de travail irrégulières et souvent inadéquates.^{xvi} La catégorie des travailleurs pauvres, définis comme étant les personnes qui ont des revenus après impôt inférieurs à la MFR, gagnent au moins 3 000 \$ par an, sont âgées entre 18 et 64 ans et sont des non-étudiants autonomes, est en hausse, ayant augmenté de 24 % entre 2000 et 2005.^{xvii}

Par conséquent, l'utilisation des mesures de faible revenu ou le salaire médian à titre d'indicateurs économiques pour le salaire minimum a été proposée, afin de mieux relier les salaires minimums aux salaires minimums vitaux ou aux variations salariales des personnes touchant un revenu plus élevé.

La Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement de l'Ontario utilise la MFR après impôt comme indicateur cible pour mesurer et suivre les progrès^{xviii}. L'utilisation de cette mesure appuie donc l'uniformité. En nous fondant sur cette mesure, il est clair que les salaires minimums des travailleurs à temps plein toute l'année sont insuffisants pour soutenir un ménage, entraînant une situation de pauvreté. Un travailleur à temps plein (35 heures par semaine) toute l'année (50 semaines par an) gagne 17 937,50 \$ avant impôt. Ce salaire se situe en deçà de la MFR de l'Ontario pour 2011, qui est de 23 690 \$.^{xix} Rattraper la MFR établirait un salaire minimum d'environ 13,50 \$, tandis que l'établissement d'un salaire minimum supérieur à la MFR donnerait lieu à un niveau plus élevé. Un salaire de 10 % au-dessus de la MFR donnerait lieu à un salaire minimum d'environ 14,90 \$. Étant donné que la MFR est indexée annuellement aux mesures du coût de la vie, cela aurait comme résultat l'indexation automatique du salaire minimum.^{xx}

Utiliser le salaire industriel moyen à titre d'indicateur économique donnerait lieu à un chiffre semblable. Par le passé et dans divers territoires de compétence, le salaire minimum se situe entre 40 % et 60 % du salaire industriel moyen. Les défenseurs du salaire moyen à titre d'indicateur proposent d'établir le salaire minimum à 60 % du salaire industriel moyen. Il s'agit là d'un objectif stratégique dans un certain nombre de pays européens^{xxi}. Cela donnerait lieu à un salaire minimum d'environ 14,50 \$.

L'évitement des effets négatifs d'une économie de faibles salaires a été proposé comme facteur important pour relier le salaire minimum à l'un de ces indicateurs. Au-delà des effets positifs sur les revenus des travailleurs moins bien payés et de leurs familles, on a fait valoir que le salaire minimum joue un rôle important dans la régulation du marché du travail, la répartition des revenus et l'équité pour toutes les personnes et, en particulier, certains groupes (femmes, travailleurs racialisés et personnes ayant un handicap). Les données économiques examinées à la section 3 soutiennent que l'augmentation des salaires minimums entraînerait une réduction de l'inégalité des faibles salaires.

Le salaire minimum a été proposé comme étant l'un d'un groupe de secteurs distincts qui pourraient avoir une incidence sur la réduction de la pauvreté. Les autres secteurs comprennent l'introduction de mesures de soutien au logement, la réforme de l'aide sociale, le soutien des transitions au travail, l'augmentation de la Prestation ontarienne pour enfants, la modification des normes d'emploi, des logements abordables, l'apprentissage à un jeune âge et l'éducation abordable.^{xxii} D'un point de vue sociopolitique, bien que l'augmentation du salaire minimum ne soit pas le seul outil pour traiter les salaires faibles, elle aiderait à alléger le fardeau sur un certain nombre de services sociaux et communautaires, notamment les banques alimentaires, les initiatives sanitaires et autres programmes. Les coûts sociaux et économiques d'une économie de faibles salaires, comme les coûts importants liés à la santé, ont été indiqués comme étant des éléments négatifs qui pourraient être allégés grâce à une augmentation. De plus, plusieurs documents ont mentionné la tendance dans la politique gouvernementale comme étant de plus en plus axée sur la transition des personnes bénéficiant de l'aide sociale à l'emploi. Afin que ces stratégies soient les plus efficaces possible, l'emploi et les salaires doivent être de qualité suffisante pour offrir une voie permettant de sortir de la pauvreté.

Les défenseurs de l'utilisation de ces mesures à titre d'indicateur économique recommandent une phase de rajustement sur une période de plusieurs années. Une de ces propositions vise l'augmentation du salaire minimum de 0,75 \$ le 1^{er} janvier 2014 et des augmentations subséquentes de 0,75 \$ tous les six mois jusqu'à ce qu'il atteigne 14,00 \$ le 1^{er} janvier 2016. Une dernière augmentation de 0,75 \$ apporterait le rajustement nécessaire pour rattraper la perte du pouvoir d'achat, ce qui porterait le salaire minimum à 14,75 \$ le 1^{er} juillet 2016, date à partir de laquelle il serait rajusté chaque année au moyen de l'IPC.

Pour soutenir encore plus l'utilisation de ces indicateurs économiques, il a été noté qu'étant donné la dépendance du gouvernement de l'Ontario sur les dépenses des clients pour accroître la croissance de l'économie, une augmentation du salaire minimum renforcerait cette stratégie en accroissant le pouvoir d'achat d'un demi-million de travailleurs. Ces travailleurs, à leur tour, sont plus susceptibles de dépenser de l'argent dans leur communautés. Les avantages additionnels comprendraient une productivité et un bien-être accrus, ainsi que des niveaux d'absentéisme et de roulement du personnel plus faibles.

Dans le traitement des préoccupations soulevées par les groupes d'entreprises, des allègements fiscaux ont été proposés comme façon de garantir que ceux qui sont en mesure d'absorber les augmentations du salaire minimum (grandes sociétés) puissent le faire sans répercussions sur les entreprises locales de plus petite taille. Les défenseurs de cette proposition ont aussi fait valoir une autre vision face à la théorie économique classique, comme les théories économiques de croissance induite par les salaires. Ces théories posent l'hypothèse que les dépenses de consommation sont les plus susceptibles d'accélérer la reprise économique, avec des effets positifs importants sur la mobilisation d'un pouvoir d'achat additionnel en plus des revenus supplémentaires découlant des salaires plus élevés.^{xxiii} Ces théories réfutent également les répercussions sur l'emploi et sur les coûts opérationnels que prétendent les représentants des entreprises.

4.5.2 Arguments contre l'utilisation du coût de la vie ou des mesures de faible revenu à titre d'indicateurs économiques pour l'établissement du salaire minimum

Ceux qui ne favorisent pas l'utilisation du coût de la vie, des mesures de faible revenu ou des mesures du salaire moyen à titre d'indicateurs économiques pour l'établissement du salaire minimum ont mis l'accent dans une grande mesure sur les répercussions du salaire minimum sur les entreprises. Les coûts pour les entreprises et certaines industries figuraient parmi les obstacles les plus souvent mentionnés quant à l'utilisation du coût de la vie ou d'une mesure de faible revenu à titre d'indicateur du salaire minimum. Les présentateurs s'inquiétaient de la capacité de l'Ontario de livrer concurrence dans le marché du travail mondial et de la position relative de ses salaires par rapport aux autres territoires de compétence canadiens et aux États-Unis.

On a aussi exprimé des préoccupations à l'égard des répercussions sur la perte d'emplois du taux plus élevé du salaire minimum découlant du lien avec la MFR ou les salaires moyens.

On a renvoyé aux études démontrant qu'une augmentation du salaire minimum aurait une incidence sur l'emploi des jeunes, comme le mémoire de 2007 de Morley Gunderson.^{xxiv}

Il convient de noter que peu d'indices probants ont été présentés de chiffres précis relatifs à la perte d'emplois découlant des augmentations précédentes du salaire minimum, lequel a augmenté

de façon importante de 2004 à 2010. Pour appuyer leurs arguments relatifs aux effets d'une augmentation des salaires, de nombreux présentateurs ont plutôt cité le fait que le coût de la main-d'œuvre était leur coût opérationnel ou de production le plus important. Dans le même ordre d'idées, Gunderson (2007) a noté que l'effet sur les coûts salariaux d'une augmentation de 25 % du salaire minimum serait moindre s'il était amorti sur l'ensemble des travailleurs rémunérés. Il a toutefois aussi noté que les augmentations des coûts salariaux sont considérablement plus élevées pour les petites entreprises, ainsi que dans les secteurs de l'hébergement, des services alimentaires et du commerce de détail. Les présentateurs estimaient qu'une augmentation des salaires mènerait à la perte d'heures et d'emplois, et que les secteurs du commerce de détail, de l'accueil et des loisirs seraient tout particulièrement touchés.

Bien que certains présentateurs aient reconnu que les taux actuels des salaires minimums se situent en deçà des MFR, ainsi que la nécessité de réduire la pauvreté et d'améliorer le niveau de vie en Ontario, ils s'inquiétaient d'imposer ce fardeau de façon disproportionnelle aux employeurs, en particulier dans certains secteurs, comme ceux du commerce de détail, de l'accueil et des loisirs.

Les défenseurs d'un blocage du taux salarial remettaient aussi en question le lien entre les salaires minimums et la pauvreté.^{xxv} Ils ont fait valoir que d'autres outils plus directs pour aider les travailleurs pauvres, et qui n'ont pas de répercussions sur les résultats opérationnels, seraient plus avantageux et qu'ils devraient être utilisés d'abord avant de se tourner vers le salaire minimum comme outil de lutte contre la pauvreté. Ces recommandations comprenaient les mécanismes intégratifs suivants :

- logement abordable;
- soutien à la garde des enfants;
- éducation abordable;
- soutien aux banques alimentaires;
- allègements fiscaux ou exemptions pour les travailleurs à faible revenu;
- soins de longue durée;
- programmes de recyclage et autres programmes actifs du marché du travail.

4.6 Conclusion

La plupart des experts conviennent qu'il est nécessaire d'instituer un processus à plusieurs volets et à plusieurs niveaux pour traiter et combattre la pauvreté, une tâche qui ne saurait être accomplie uniquement par les augmentations du taux du salaire minimum. Il est possible que les salaires minimums jouent un rôle, mais la mesure de ce rôle sera dictée par les considérations stratégiques du gouvernement. Les recherches et les conclusions relatives au lien entre la pauvreté et les salaires minimums sont également très controversées, avec divers arguments en faveur et contre un tel lien. Pour cette raison, tout lien entre le salaire minimum et la pauvreté doit être situé dans le contexte de diverses autres mesures visant à lutter contre la pauvreté notamment, mais non exclusivement, l'apport de modifications au régime fiscal, les politiques sociales, l'habitation, la formation, etc. Le salaire minimum peut être un outil parmi d'autres pour lutter contre la pauvreté, mais le gouvernement doit évaluer le degré auquel il est utilisé de concert avec d'autres stratégies. L'utiliser comme un outil parmi d'autres atténuerait les préoccupations à l'égard de l'imposition d'un fardeau disproportionnel aux employeurs ou à d'autres groupes, et cela fournirait un cadre solide pour traiter les salaires peu élevés et la pauvreté en Ontario.

Par exemple, les conséquences de l'établissement d'un lien entre le salaire minimum et les mesures de faible revenu sur l'utilisation des emplois rémunérés au salaire minimum comme ports d'entrée (jeunes) et de réintégration (travailleurs plus âgés) dans la population active doivent être pesées avec soin. Il n'est pas raisonnable de présumer qu'augmenter le salaire minimum n'aura aucune répercussion économique ou socioéconomique sur d'autres catégories de personnes ou de travailleurs en Ontario, en particulier s'il s'agit d'une augmentation intermédiaire importante. Les travailleurs rémunérés au salaire minimum qui soutiennent leur ménage à titre de seuls salariés dans la famille constituent seulement 11,4 % de la population active rémunérée au salaire minimum. La majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum, plus de 60 %, sont des jeunes (voir la section 2) et la plupart des études de recherche concluent que les effets sur le chômage des augmentations des salaires minimums sont plus importants pour les jeunes (voir la section 3). Par conséquent, les augmentations des salaires minimums devraient être combinées avec des stratégies d'emploi et de réintégration pour les jeunes afin de contrebalancer les répercussions. Des approches semblables doivent être adoptées en ce qui concerne les petites entreprises, c'est-à-dire combiner les augmentations des salaires minimums avec d'autres initiatives pour aider les entreprises à être plus productives et concurrentielles.

05 | Sommaire des recommandations

Pour des raisons de commodité, la liste complète des recommandations est résumée ci-après.

Recommandation n° 1 : *Le salaire minimum devrait être majoré chaque année d'un pourcentage égal à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation de l'Ontario.*

Recommandation n° 2: *Le salaire minimum devrait être révisé chaque année et un avis d'au moins quatre mois devrait être donné avant tout changement. La révision du salaire minimum devrait entrer en vigueur le 1^{er} avril de l'année suivante, l'avis étant rendu public au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de révision.*

Recommandation n° 3: *Le gouvernement devrait effectuer une révision complète du taux du salaire minimum et du processus de révision tous les cinq ans. Cette révision devrait être confiée à un comité d'intervenants et à un président neutre. Le mandat de ce comité serait d'examiner les antécédents de l'Ontario en matière de révision du salaire minimum, en tenant compte des progrès sociaux et économiques de l'Ontario ainsi que des pratiques d'autres territoires de compétence afin de recommander des changements qui permettraient de mieux répondre aux futurs besoins de la province.*

Recommandation n° 4 : *Pour faciliter le processus complet de révision et veiller à ce que les politiques de salaire minimum de l'Ontario concordent avec les besoins des citoyens de la province, le gouvernement devrait mettre sur pied un programme de recherche continue pour collecter et analyser les données et les renseignements qui lui permettront de clarifier les questions relatives aux politiques en matière de salaire minimum.*

06 | Conclusion et réflexions

Dans la dernière section du rapport, je reviens non seulement sur le mandat originel du Comité et sur la manière selon laquelle le présent rapport s'en est acquitté, mais aussi sur les messages clés reçus parmi les nombreuses observations formulées par les principaux intervenants et le grand public.

Lorsque le présent Comité a été nommé, il n'existait aucun mécanisme pour l'examen ordonné et régulier des révisions du salaire minimum. Au cours des dix-neuf années depuis 1995, année où le salaire minimum a été porté à 6,85 \$ l'heure, le salaire minimum de l'Ontario est resté bloqué pendant douze de ces années et il a augmenté au cours de sept années. Les recommandations du Comité, si elles sont acceptées et mises en œuvre par le gouvernement de l'Ontario, permettraient de changer cette tendance au profit d'un système ordonné, transparent, prévisible et équitable pour l'ensemble de la population de la province.

L'établissement du salaire minimum à un niveau précis s'accompagne de l'élaboration de politiques économiques et d'un choix stratégique. Il s'agit là du rôle d'un gouvernement élu, un rôle que ce dernier doit jouer à long terme. Les recommandations du présent Comité, si elles sont mises en œuvre, élimineraient l'incertitude à court terme relative aux révisions du salaire minimum en rendant le processus plus transparent et régulier. Toutefois, l'examen quinquennal proposé permettrait au gouvernement de procéder à des réorientations à long terme. Par exemple, des investissements importants dans les compétences et les innovations à long terme justifieraient la poursuite d'une stratégie de salaire minimum élevé dans une économie ontarienne hautement productive et concurrentielle.

Toutefois, ces recommandations ne visent pas à avoir le dernier mot sur le salaire minimum en Ontario. Deux considérations importantes exigent que le dialogue entre le gouvernement et ses citoyens au sujet du salaire minimum continue dans les prochaines années, afin d'entretenir le processus de réforme dans un esprit de « constante amélioration ». La première considération est la rétroaction reçue du public, qui dépassait souvent le mandat limité du Comité. Une deuxième considération est d'établir pour le salaire minimum une stratégie à long terme qui serait pleinement intégrée dans la stratégie sociale et économique globale du gouvernement pour l'Ontario.

Un dialogue continu sur le salaire minimum est nécessaire pour traiter de l'ensemble complet des questions portées à l'attention du Comité. Celles-ci sont résumées à la section 4 et à l'annexe 6. Le processus plus large de défense des intérêts dans le processus démocratique continuerait,

peu importe l'action du gouvernement relativement aux recommandations du Comité. Un tel dialogue pourrait mobiliser les citoyens à participer avec leur gouvernement à l'élaboration des orientations futures des politiques en matière de salaire minimum. Pour cette raison, il importe de créer un programme de recherche axé sur l'analyse de données et sur la collecte de renseignements qui pourraient guider ce dialogue.

Mis à part les considérations liées à la pauvreté, on peut faire valoir que l'Ontario a besoin d'une stratégie de salaire élevé pour maintenir et favoriser sa prospérité. Il s'agit ici d'un objectif plus large et à plus long terme, qui pourrait néanmoins entrer en ligne de compte dans l'établissement des salaires minimums à l'avenir. Une telle stratégie comprendrait l'amélioration des compétences de la population active de l'Ontario, afin qu'elle puisse ajouter une plus forte valeur aux produits et aux services dans la province. Cela signifierait l'élimination progressive des emplois simples et peu qualifiés de notre économie. Dans le cadre d'un tel scénario, certains types d'emplois peu spécialisés seraient perdus, mais les emplois restants permettraient à quiconque travaille à temps plein toute l'année d'atteindre un niveau de vie décent. Il vaut la peine d'œuvrer vers cet objectif pour toutes sortes de raisons, mais en particulier parce qu'il peut être à notre portée.

Annexe 1 | Mandat

Renseignements généraux

Le salaire minimum est établi en Ontario conformément au *Règlement de l'Ontario 285/01 pris en application de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. C'est le taux le plus bas qu'un employeur peut verser à un employé.

Entre 1995 et 2003, le salaire minimum a été bloqué à 6,85 \$ l'heure et il a été augmenté chaque année entre 2004 et 2010. L'augmentation annuelle la plus récente est entrée en vigueur le 31 mars 2010. Le salaire minimum est alors passé à 10,25 \$.

Mandat et portée de l'examen

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum (le Comité) examinera la politique actuelle portant sur le salaire minimum et fournira des conseils au gouvernement sur une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir. Il examinera l'efficacité des modèles d'établissement du salaire minimum d'autres territoires de compétence.

Membres

Le Comité comprendra une présidente ou un président et cinq autres membres :

- deux représentants du milieu des affaires;
- un représentant du milieu syndical;
- un représentant des employés non syndiqués;
- un représentant des jeunes.

Rôles et responsabilités clés

1. Rôle de la présidente ou du président

La présidente ou le président dirigera les réunions et les consultations tout en recevant les conseils des membres du Comité. Elle ou il présentera un rapport et des recommandations au ministre du Travail dans les six mois qui suivent la sanction royale du projet de loi 65, *Loi de 2013 pour un Ontario prospère et équitable* (mesures budgétaires). Les recommandations porteront sur une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir.

2. Rôle des membres du Comité

Les membres du Comité aideront la présidente ou le président à planifier les réunions et les consultations, à repérer les problèmes et fourniront leurs observations concernant les résultats et les options possibles qui éclaireront les recommandations finales de la présidente ou du président.

Démarche

Le Comité rencontrera divers intervenants ou sollicitera leurs observations par écrit.

La présidente ou le président présentera un rapport écrit au ministère du Travail dans les six mois suivant la sanction royale du projet de loi 65, *Loi de 2013 pour un Ontario prospère et équitable* (mesures budgétaires), (s'il est adopté par l'Assemblée législative). Ce rapport comprendra la politique actuelle relative au salaire minimum de l'Ontario et les recommandations présentées au ministre du Travail concernant une méthode d'établissement du salaire minimum à l'avenir.

Si le rapport n'est pas terminé à la fin de la période initiale de six mois, le ministre du Travail pourrait prolonger les mandats des membres et la date d'achèvement du rapport pour une période d'au plus trois mois.

Le ministère du Travail fournira du personnel à la présidente ou au président pour l'aider dans le cadre des consultations, des travaux de recherche, de l'élaboration des recommandations et d'autres travaux connexes.

Gouvernance et reddition de comptes

Le Comité est responsable devant le ministre du Travail. La présidente ou le président rendra des comptes au ministre du Travail en ce qui a trait à des questions que le ministre pourra déterminer.

Le sous-ministre du Travail ou son remplaçant désigné approuvera toutes les demandes de remboursement des dépenses.

Annexe 2 | Liste et notices biographiques des membres du Comité

Président

Anil Verma est professeur en gestion des ressources humaines à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto et directeur du Centre for Industrial Relations and Human Resources à cette même université. M. Verma siège au Comité consultatif sur la statistique du travail et revenu de Statistique Canada ainsi qu'au conseil d'administration de l'organisme COSTI Immigration Services.

Membres du Comité

Antoni Shelton est directeur et agent de liaison pour le président de la Fédération du travail de l'Ontario. Auparavant, il a travaillé comme agent de développement communautaire et directeur de campagne de financement à Centraide et comme directeur administratif de l'Alliance urbaine sur les relations interraciales. M. Shelton a également occupé des postes à la Ville de Toronto et au gouvernement de l'Ontario dans des domaines liés à la politique sociale.

Adam Vasey est directeur de Pathways to Potential, la stratégie de réduction de la pauvreté du comté de Windsor-Essex. M. Vasey a été chargé de cours à la Faculté de droit et à l'École de travail social de l'Université de Windsor. Il possède une maîtrise en travail social de l'Université de Windsor et une maîtrise en droit de l'Osgoode Hall Law School.

Gary Rygus est directeur des relations gouvernementales au Conseil canadien du commerce de détail (CCCD). Le CCCD est une association sans but lucratif financée par l'industrie qui représente plus de 45 000 entreprises au Canada. M. Rygus a également été membre du conseil d'administration de l'organisme Ontario Electronic Stewardship et d'un comité de révision de l'Office de la sécurité des installations électriques.

Beth Potter est présidente et chef des opérations de la Tourism Industry Association of Ontario (TIAO). La TIAO représente collectivement 147 000 entreprises et 608 000 employés qui sont déterminés à promouvoir et à faire fonctionner l'infrastructure touristique de la province. Mme Potter a été nommée au Comité consultatif du secteur de la Société du Partenariat ontarien de marketing touristique ainsi qu'au groupe d'étude sur la sécurité et l'utilisation de l'eau à des fins récréatives dirigé par la Direction des politiques et des programmes de santé publique du ministère de la Santé et des Soins de longue durée.

Laura D'Amico a été élève conseillère au Ottawa Catholic School Board et a terminé en juin ses études au St. Mark High School. Mme D'Amico a été membre de la Commission de la Jeunesse d'Ottawa. Elle fréquente l'Université Wilfrid Laurier.

Annexe 3

Document de consultation sur le salaire minimum de l'Ontario

Ministère du Travail
Juillet 2013

Introduction

Le 2 mai 2013, le gouvernement de l'Ontario a annoncé la création d'un comité consultatif chargé de fournir des conseils sur la façon de modifier le salaire minimum de l'Ontario. Le Comité est composé d'un président indépendant et de représentants de groupes d'entreprises, de travailleurs et de jeunes.

Par suite des consultations avec les parties intéressées et après avoir tenu compte des conseils des membres du Comité, le président formulera des recommandations au gouvernement sur la façon dont l'Ontario devrait déterminer les modifications futures à apporter au salaire minimum.

Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum a officiellement commencé ses travaux le 17 juillet 2013. Ses membres souhaitent obtenir des observations sur la manière de déterminer le salaire minimum de l'Ontario à l'avenir.

Consultez le mandat du Comité sur le site Web du ministère du Travail à l'adresse <https://www.labour.gov.on.ca/french/es/terms.php>.

But des consultations

Ces consultations visent à obtenir votre avis au sujet du salaire minimum de l'Ontario. En particulier, le président du Comité consultatif souhaite que vous l'informiez de la façon vous procéderiez pour effectuer les modifications futures du salaire minimum.

Les observations qui parviendront au Comité durant ces consultations orienteront ses recherches de même que l'élaboration des recommandations du président.

Salaire minimum de l'Ontario

Le ministère du Travail sollicite vos observations et propositions sur les questions liées aux mécanismes servant à déterminer le salaire minimum de l'Ontario.

La législation fixant les normes ontariennes relatives à l'emploi renferme les règles de base auxquelles les relations de travail sont soumises dans la province. Le salaire minimum constitue une norme centrale en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. De façon générale, l'établissement du salaire minimum vise à créer un plancher salarial pour le marché du travail et à garantir aux employés un niveau de vie minimal.

Taux de salaire minimum

La *LNE* exige que les employeurs respectent à tout le moins le taux de salaire minimum prescrit. Les taux et les autres prescriptions portant sur le salaire minimum font l'objet du *Règlement de l'Ontario 285/01*. Le salaire minimum actuel est de 10,25 \$ l'heure.

Les dispositions relatives au salaire minimum visent la plupart des employés de l'Ontario, peu importe le type de poste occupé (temps plein, temps partiel, permanent, occasionnel ou temporaire) ou le mode de rémunération (taux horaire, commission, rémunération à la pièce, taux fixe ou salaire).

Outre le salaire minimum général (10,25 \$ l'heure), il existe des taux de salaire minimum distincts pour certaines catégories de travailleurs, y compris les étudiants âgés de moins de 18 ans (9,60 \$ l'heure) et les serveurs de boissons alcoolisées (8,90 \$ l'heure).

Détermination des taux des salaires minimums

Lorsque le gouvernement analyse le salaire minimum, il tient compte de nombreux facteurs, dont les suivants :

- la conjoncture économique dans la province, y compris la croissance de l'emploi, les taux de chômage, les salaires moyens et les revenus familiaux;
- le coût de la vie, y compris les taxes et les dépenses moyennes des ménages;
- le profil des travailleurs rémunérés au salaire minimum, y compris l'âge, le sexe, la situation familiale, le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise de l'employeur;
- l'incidence globale des augmentations antérieures du salaire minimum sur les travailleurs à faibles revenus, y compris les niveaux d'emploi et les heures travaillées;
- l'incidence globale des augmentations antérieures du salaire minimum sur les affaires, y compris la productivité de l'entreprise selon le secteur;
- les tendances et l'évolution du salaire minimum dans les autres territoires canadiens, y compris l'analyse des méthodes et des mécanismes qui y sont employés;
- les résultats des consultations auprès des intervenants, du public et d'autres ministères du gouvernement.

1. En plus de ces considérations, existe-t-il d'autres facteurs dont le gouvernement de l'Ontario devrait tenir compte au cours de l'examen du salaire minimum?

Établissement d'un processus d'examen

Depuis 1970, le salaire minimum de l'Ontario a généralement fait l'objet d'augmentations annuelles (et parfois d'augmentations bisannuelles). D'ordinaire, ces augmentations se sont faites de façon discrétionnaire plutôt qu'au moyen de l'établissement d'un mécanisme d'examen formel du salaire minimum.

Après avoir été bloqué de 1995 à 2003, le salaire minimum de la province a augmenté tous les ans de 2004 à 2010 :

- en 2003, un calendrier des augmentations a été publié pour 2004, 2005, 2006 et 2007;
- en 2007, un calendrier des augmentations a été publié pour 2008, 2009 et 2010.

La dernière hausse du salaire minimum remonte à mars 2010.

Les autres territoires canadiens se servent d'un certain nombre de mécanismes distincts pour modifier leurs taux de salaire minimum, dont les suivants :

- modification au besoin, où le gouvernement a le pouvoir discrétionnaire de déterminer à quel moment des modifications doivent être apportées aux taux de salaire minimum sans qu'un processus formel obligatoire soit mis en place à cette fin;

- mise sur pied d'un comité consultatif indépendant (normalement composé d'intervenants et de représentants du milieu universitaire) qui tient des réunions périodiques et formule des recommandations à l'intention du gouvernement concernant les modifications du taux de salaire minimum;
- processus d'examen obligatoire, où le gouvernement est tenu de réaliser un examen périodique du taux de salaire minimum (p. ex. examen annuel ou bisannuel).

2. Est-ce que l'Ontario devrait envisager d'utiliser l'un ou l'autre des mécanismes qu'emploient actuellement les autres territoires afin de modifier leurs taux de salaire minimum?

3. Existe-t-il d'autres mécanismes d'examen que l'Ontario devrait envisager d'utiliser en vue d'établir les taux de salaire minimum futurs?

Établissement d'un lien entre le salaire minimum et les indicateurs économiques

Dans plusieurs territoires canadiens, un lien est établi entre les taux de salaire minimum et divers indicateurs économiques.

Indice des prix à la consommation (IPC)

Au Canada, l'IPC est couramment utilisé comme indicateur de la variation du taux d'inflation ou du niveau général des prix à la consommation. Pour l'établir, on compare, au fil du temps, les coûts d'un panier fixe de biens et services achetés par les consommateurs. Puisque le panier comprend des biens et services d'une quantité et d'une qualité constante ou équivalente, l'indice reflète uniquement la fluctuation pure des prix.

Les modifications en fonction du coût de la vie, qui sont intégrées à certains contrats de travail et régimes de pension, reposent souvent sur un indice comparable à l'IPC.

Au Canada, quatre territoires indexent actuellement leurs taux de salaire minimum en fonction des variations de l'IPC.

Pour plus de renseignements au sujet de l'IPC, consultez le document intitulé « Votre guide de l'utilisation de l'Indice des prix à la consommation » de Statistique Canada : <http://www.statcan.gc.ca/pub/62-557-x/62-557-x1996001-fra.pdf>.

Seuil de faible revenu (SFR)

Le SFR correspond à un seuil de revenu en dessous duquel un ménage peut être considéré comme étant pauvre parce qu'il doit consacrer une part plus importante de son revenu (20 % et plus) à l'achat de nécessités (nourriture, logement et vêtements) qu'un ménage moyen de taille similaire.

Les SFR sont calculés au moyen de données tirées de l'*Enquête sur les dépenses des ménages* de Statistique Canada.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse indexe son taux de salaire minimum en fonction des variations du SFR et le rajuste en fonction de l'IPC.

Pour plus de renseignements au sujet du SFR et de son calcul, consultez le site Web de Statistique Canada : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2010005/lico-sfr-fra.htm>.

Rémunération hebdomadaire moyenne (RHM)

La RHM est établie à l'aide de données tirées de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* de Statistique Canada. D'après ce dernier, de 2008 à 2012, la *rémunération hebdomadaire moyenne (RHM) des Ontariens* a augmenté, en moyenne, de 2,0 % par an (passant de 838,14 \$, en 2008, à 908,00 \$, en 2012).

À l'heure actuelle, les gouvernements de l'Alberta et de la Saskatchewan indexent leurs taux de salaire minimum selon les variations de la RHM et selon les variations de l'IPC.

Pour plus de renseignements sur la RHM, consultez le site Web de Statistique Canada : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labr79-fra.htm>

4. Le salaire minimum de l'Ontario devrait-il être lié à un indicateur économique comme le taux d'inflation, la rémunération hebdomadaire moyenne ou tout autre indicateur?

5. Le gouvernement de l'Ontario pourrait-il envisager d'utiliser d'autres mécanismes afin de déterminer les modifications futures du salaire minimum?

Période d'examen du salaire minimum

Le ministère du Travail examine et analyse régulièrement la politique ontarienne relative au salaire minimum. En général, les augmentations sont effectuées de façon discrétionnaire. À l'heure actuelle, aucun mécanisme réglementaire formel n'est en place en vue de l'examen et de l'établissement des modifications à apporter au salaire minimum.

Depuis 1970, le salaire minimum de l'Ontario a généralement fait l'objet d'augmentations annuelles ou bisannuelles. De 2004 à 2010, des augmentations ont été effectuées tous les ans.

6. À quelle fréquence le gouvernement de l'Ontario devrait-il examiner le salaire minimum?

7. Un examen périodique du salaire minimum de l'Ontario devrait-il être obligatoire? Dans l'affirmative, quelle devrait être la nature de l'examen et à quelle fréquence celui-ci devrait-il être réalisé?

Période de préavis

8. Dans quels délais le gouvernement de l'Ontario devrait-il prévenir les employeurs et les travailleurs de la mise en œuvre de toute modification apportée au salaire minimum?

Autres observations

9. Avez-vous d'autres observations concernant le salaire minimum de l'Ontario?

Comment nous faire part de vos observations relatives au présent document de consultation

Si vous souhaitez nous faire part de vos observations et propositions concernant le présent document de consultation, veuillez communiquer avec le ministère du Travail de l'Ontario :

Par courriel : **minimumwage@ontario.ca**

Par la poste : Comité consultatif d'établissement du salaire minimum
400, avenue University, 12^e étage, Toronto (Ontario) M7A 1T7

Par télécopieur : 416 326-7650 À l'attention du : Comité consultatif d'établissement
du salaire minimum

En ligne : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/advisorypanel.php>

Veillez nous faire parvenir vos observations et propositions d'ici le 18 octobre 2013.

Votre apport aidera le gouvernement à prendre des décisions relativement au salaire minimum futur de l'Ontario. Nous vous remercions de prendre le temps de participer à notre consultation.

Avis aux participants de la consultation

Les documents et les observations remis au ministère du Travail font partie d'un processus de consultation publique visant à recueillir des opinions sur le salaire minimum de l'Ontario. Ce processus peut comprendre la publication ou l'affichage sur Internet par le Ministère de vos documents et observations, ou de résumés de ces derniers. En outre, le Ministère peut divulguer vos documents et observations ou des résumés de ceux-ci à d'autres parties pendant et après la période de consultation.

Par conséquent, vous ne devriez pas indiquer les noms d'autres parties (comme les noms d'employeurs ou d'autres travailleurs) ou tout autre renseignement grâce auquel d'autres parties pourraient être identifiées dans votre document.

En outre, si vous, personnellement, ne voulez pas que votre identité soit rendue publique, vous ne devriez pas indiquer dans le corps principal du document votre nom ou tout autre renseignement grâce auquel on pourrait vous identifier. Si vous décidez effectivement de vous identifier dans le corps du document, ce renseignement pourrait être divulgué avec le matériel publié ou rendu public. Toutefois, vos nom et coordonnées fournis à l'extérieur du corps du document, comme dans une lettre d'accompagnement, ne seront pas divulgués par le Ministère, sauf si la loi l'exige. Lorsqu'une personne fournit des documents ou des observations et indique qu'elle est affiliée à un organisme, le Ministère considère qu'elle représente cet organisme et son identité pourrait être divulguée.

La collecte de renseignements personnels pendant cette consultation s'effectue en vertu du paragraphe 23(1) et de la disposition 2 du paragraphe 141(1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et conformément au paragraphe 38(2) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Si vous avez des questions relatives à la protection de la vie privée, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée du ministère du Travail, au 416 326-7786.

Annexe 4 | Taux du salaire minimum

Taux du salaire minimum de l'Ontario de 1965 à 2010

Date d'entrée en vigueur	Salaire minimum	Date d'entrée en vigueur	Salaire minimum
2010-03-31	10,25 \$	1981-03-31	3,30 \$
2009-03-31	9,50 \$	1979-01-01	3,00 \$
2008-03-31	8,75 \$	1978-08-01	2,85 \$
2007-02-01	8,00 \$	1976-03-15	2,65 \$
2006-02-01	7,75 \$	1975-05-01	2,40 \$
2005-02-01	7,45 \$	1974-10-01	2,25 \$
2004-02-01	7,15 \$	1974-01-01	2,00 \$
1995-01-01	6,85 \$	1973-02-01	1,80 \$
1994-01-01	6,70 \$	1971-04-01	1,65 \$
1992-11-01	6,35 \$	1970-10-01	1,50 \$
1991-11-01	6,00 \$	1969-01-01	1,30 \$
1990-10-01	5,40 \$	1965-12-27	1,00 \$
1989-10-01	5,00 \$	1965-03-30	1,00 \$
1988-10-01	4,75 \$	1965-01-01	1,00 \$
1987-10-01	4,55 \$	1965-01-01	0,90 \$
1986-10-01	4,35 \$	1965-01-01	1,00 \$
1984-10-01	4,00 \$	1965-01-01	0,95 \$
1984-03-01	3,85 \$		
1981-10-01	3,50 \$		

Source : (ministère du Travail, 2013)

Annexe 5a | Nombre de consultations

Au 6 décembre 2013

Mode de transmission des documents :

- Consultations publiques
- Site Web du Comité
- Courriel du Comité
- Numéro de téléphone sans frais du Comité
- Télécopieur
- Courrier ordinaire

Consultations publiques : (92 présentations; 61 documents)

- **Toronto** : 13 présentations; 11 documents
- **Mississauga** : 13 présentations; 10 documents
- **Sudbury** : 3 présentations; 2 documents
- **Thunder Bay** : 6 présentations; 5 documents
- **Windsor** : 10 présentations; 5 documents
- **Guelph** : 19 présentations; 14 documents
- **Kingston** : 7 présentations; 7 documents
- **Ottawa** : 13 présentations; 7 documents
- **Discussion ouverte des jeunes** : 8 participants
- **Hamilton** : 4 présentations; 0 document
- **London** : 4 présentations; 0 document

Réponses du public : (205 documents)

- **Observations générales reçues** : 94
- **Documents reçus** : 111

Réponses des intervenants, des organisations et autres :

(61 documents)

- **Groupes d'employeurs** : 10
- **Groupes d'intervention** : 23
- **Groupes syndicaux** : 4
- **Autres groupes ou personnes** : 24

Numéro de téléphone sans frais du comité : *(10 documents)*

- **Documents verbaux enregistrés** : 10

Réponses de ministères : *(3 documents)*

Total global : *92 présentations; 340 documents*

Remarque : les documents en double sont comptés une seule fois.

Annexe 5b

Consultations régionales sur le salaire minimum – Liste des organismes

Date	Ville	Présentateurs
6 septembre 2013	Toronto	<ul style="list-style-type: none">• Section locale 4400 du SCFP• ACORN Canada• Anglican Diocese• Workers Action Centre• Migrant Workers Alliance for Change et Support Enhance Access Services Centre• Justicia for Migrant Workers• Ontario Chamber of Commerce• Social Planning Toronto• Parkdale Community Legal Services• Greater Oshawa Chamber of Commerce• Toronto and York Region Labour Council• Unifor Canada (auparavant SCEP et TCA)
19 septembre 2013	Mississauga	<ul style="list-style-type: none">• Fédération canadienne de l'entreprise indépendante• Brampton-Mississauga and District Labour Council• Peel Poverty Action Group• Ontario Restaurant, Hotel and Motel Association• Fédération du travail de l'Ontario• Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires• Association des professionnels en ressources humaines• UNITE HERE Local 75• Social Reform / Ontario Campaign 2000• Oakville Chamber of Commerce• ODSP Action Coalition

Date	Ville	Présentateurs
3 octobre 2013	Sudbury	<ul style="list-style-type: none"> • Sudbury Workers Education and Advocacy Centre • Greater Sudbury Chamber of Commerce • Sudbury Mine, Mill and Smelter Workers Union (section locale 598 d'Unifor)
18 octobre 2013	Thunder Bay	<ul style="list-style-type: none"> • Thunder Bay and District Injured Workers Support Group • Poverty Free Thunder Bay • Thunder Bay Chamber of Commerce et Northwestern Ontario Associated Chambers of Commerce • Kinna-aweya Legal Clinic
24 octobre 2013	Windsor	<ul style="list-style-type: none"> • Section locale 9329 du Syndicat des métaux • Windsor Workers Action Centre • Pathway to Potential • Legal Assistance of Windsor • MMARCO International Service Inc. • Ontario Greenhouse Vegetable Growers • United Way / Centraide Windsor Essex County • Workforce WindsorEssex
1 ^{er} novembre 2013	Guelph	<ul style="list-style-type: none"> • Guelph and District Labour Council • Centre canadien de politiques alternatives • Association canadienne pour la santé mentale • SCFP Ontario • Campaign to Raise the Minimum Wage • Guelph Chamber of Commerce • Ontario Convenience Stores Association • Social Planning Council of Cambridge and North Dumfries • Grape Growers of Ontario • Labour Issues Coordinating Committee • Fédération de l'agriculture de l'Ontario • Ontario Apple Growers • Ontario Greenhouse Vegetable Growers • Fédération des agriculteurs chrétiens de l'Ontario • Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario • Flowers Canada Ontario • Mushrooms Canada • Greater Niagara Chamber of Commerce • United Way Guelph Wellington Dufferin

Date	Ville	Présentateurs
6 novembre 2013	Kingston	<ul style="list-style-type: none"> • Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) • Greater Kingston Chamber of Commerce • United Way of Peterborough and District • Peterborough Workers Action Centre • FEESO Limestone District 27 • Belleville Workers Help Centre • Conseil canadien du commerce de détail
7 novembre 2013	Ottawa	<ul style="list-style-type: none"> • Biagio's Italian Kitchen and Ontario Restaurant, Hotel and Motel Association • Ottawa Servers Association • Syndicat des métallos • Southern Cross Grill on Queen • ACORN Canada • Canada Without Poverty • Alliance de la Fonction publique du Canada (Conseil régional d'Ottawa) • Conseil du travail d'Ottawa et du district • Graduate Students Association of Carleton University • Conseil de politiques alimentaires d'Ottawa • Ontario Berry Growers Association • Association canadienne pour la santé mentale (Ottawa)
3 décembre 2013	Hamilton	<ul style="list-style-type: none"> • Hamilton Roundtable for Poverty Reduction • Social Planning and Research Council of Hamilton
5 décembre 2013	London	<ul style="list-style-type: none"> • Joe Kool's Restaurant • Middlesex London Public Health Unit and Diagnostics et dirigeant principal de l'information du London Health Sciences Centre • London Chamber of Commerce • London Child and Youth Network

Annexe 6 | Sommaire des consultations avec les intervenants

6.1 Résumé des réponses aux questions du document de consultation – présentations des consultations publiques

Du 6 septembre au 5 décembre 2013, le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum a tenu des consultations régionales à différents endroits de la province. Le public a aussi eu l'occasion de présenter des observations et des réponses au document de consultation sur le salaire minimum de l'Ontario, en ligne et par courriel.

Au cours des séances de consultation tenues partout dans la province, le Comité a entendu un certain nombre de groupes communautaires, syndicaux et d'entreprises, ainsi que des personnes. Ces personnes ont été invitées à répondre aux questions du document de consultation, et à s'exprimer de façon plus générale sur les taux de salaire minimum en Ontario. La section qui suit présente un résumé des documents de certains des présentateurs. Elle est organisée en suivant l'ordre de chacune des questions du document de consultation.

Il conviendrait de noter que la majorité des présentations n'ont pas répondu directement aux questions du document de consultation. La plupart des présentateurs ont plutôt présenté des arguments pour ou contre une augmentation du salaire minimum, dont certains répondaient indirectement aux questions posées par le Comité. Ces observations sont résumées à la section 6.2.

6.1.2 En plus des facteurs déjà pris en considération par le gouvernement, existe-t-il d'autres facteurs dont il faudrait tenir compte au cours de l'examen du salaire minimum?

Comme il a été mentionné précédemment, le document de consultation établit un certain nombre de facteurs déjà pris en considération dans l'analyse du salaire minimum. Les présentateurs ont été invités à discuter d'autres facteurs dont il faudrait tenir compte dans l'établissement du salaire minimum.

La plupart des présentateurs ont réitéré les facteurs mentionnés dans la liste des facteurs déjà pris en considération dans l'établissement du salaire minimum. Les présentations visaient largement à plaider pour ou contre l'augmentation du salaire minimum. Les présentateurs ont soit insisté pour que certains facteurs soient pris en compte, ou mentionné les facteurs qui étaient moins importants ou qui ne devraient pas être pris en considération. Ces facteurs sont expliqués plus en détail dans la section exposant les arguments pour ou contre l'augmentation du salaire minimum. De façon générale, ceux qui favorisaient une augmentation du salaire minimum ont parlé des facteurs liés au coût de la vie, des caractéristiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum, des effets positifs sur la conjoncture économique, des tendances et des avancées dans les autres territoires, des résultats des parties prenantes du travail au salaire minimum et du peu de répercussions à long terme sur les entreprises. Ceux qui plaidaient pour le maintien du taux de salaire minimum actuel ont parlé de la conjoncture économique dans la province ainsi que de l'incidence que les hausses antérieures ont eue sur les entreprises, et des répercussions encore plus graves qu'elles ont eues sur les petites entreprises et certaines industries.

En réponse à cette question, les présentateurs ont mentionné quelques facteurs qui ne semblent pas figurer dans la liste des facteurs déjà pris en considération par le gouvernement dans l'analyse du salaire minimum, notamment :

- le PIB et la conjoncture économique du Canada;
- les écarts salariaux entre les différents groupes;
- les règlements salariaux entre les secteurs;
- le rapport de forces entre les travailleurs et les employeurs.

Un groupe a souligné qu'on devrait chercher l'équilibre entre les points de vue des employeurs et des travailleurs; un point important qui n'a pas généralement été soulevé par les groupes qui défendaient farouchement l'augmentation du salaire minimum ou le statu quo.

6.1.3 Est-ce que l'Ontario devrait envisager d'utiliser l'un ou l'autre des mécanismes qu'emploient actuellement les autres territoires canadiens afin de modifier leurs taux de salaire minimum?

L'Ontario privilégie actuellement une approche discrétionnaire et ponctuelle pour revoir le salaire minimum. Le document de consultation faisait état de trois méthodes utilisées par d'autres territoires canadiens pour rajuster le salaire minimum, soit des augmentations ponctuelles déterminées par le gouvernement, un comité consultatif indépendant et un processus d'examen obligatoire, et invitait les présentateurs à commenter ces mécanismes.

Augmentations ponctuelles

Tant les groupes d'employeurs que les groupes de travailleurs qui ont abordé cette question étaient fortement opposés à ce genre de processus. Tous étaient d'avis que les augmentations ponctuelles sont imprévisibles et stressantes, et susceptibles d'entraîner des problèmes de préparation et de planification qui touchent aussi bien les travailleurs que les employeurs. Et beaucoup pensent qu'elles sont motivées par la partisanerie ou soumises à l'ingérence politique. Les arguments présentés étaient liés par un désir de justice, de transparence et de responsabilité accrues.

Comité consultatif indépendant

Aussi bien les groupes d'employeurs que les groupes de travailleurs ont mentionné qu'un comité consultatif indépendant pouvait constituer un mécanisme juste et transparent. Ils ont donné à penser qu'un tel comité devrait réunir des représentants des différents groupes intéressés. Le Comité pourrait faire des recommandations non contraignantes au gouvernement, qui pourrait ensuite décider de les mettre en œuvre ou non. Une des propositions soumises était de former un comité tripartite qui réunirait des personnes représentant les groupes de travailleurs, les groupes d'entreprises, le gouvernement, les jeunes et les groupes communautaires, et qui aurait pour mandat d'examiner l'indexation et les défis auxquels les travailleurs à faible revenu doivent faire face.

Processus d'examen obligatoire

Seulement deux groupes ont exprimé leur intérêt pour un processus d'examen obligatoire, et proposé qu'il se déroule annuellement. Un groupe a recommandé que les employeurs et les travailleurs qui travaillent au salaire minimum participent pleinement à un tel processus.

Observations générales

Sans opter pour un processus d'examen précis, plusieurs groupes ont souligné les principes qui devraient guider le processus d'examen en général. Ces principes sont la transparence, la régularité, l'équité, la dépolitisation, les hausses progressives, l'objectivité et la prévisibilité.

6.1.4 Existe-t-il d'autres mécanismes d'examen que l'Ontario devrait envisager d'utiliser en vue d'établir les taux de salaire minimum futurs?

Plusieurs présentateurs ont parlé d'un organisme indépendant ou non lié, en précisant s'ils étaient pour ou contre ce genre d'organisme. Ceux qui étaient contre avaient des inquiétudes concernant l'ingérence politique, les problèmes de gouvernance et le mandat. Ceux qui étaient en faveur ont proposé la création d'un comité consultatif indépendant réunissant des représentants des travailleurs et des employeurs. Certains ont donné à penser que cet organisme devrait avoir le pouvoir d'effectuer des recherches et la capacité de mener des consultations permanentes auprès des travailleurs à faible revenu; qu'il devrait se concentrer sur la pauvreté et les travailleurs à faible revenu; et qu'il devrait inclure un groupe de coordination représentant les travailleurs marginalisés qui reçoivent le salaire minimum. Un organisme non lié a été décrit comme un organisme dépolitisé, capable de promouvoir une meilleure compréhension sociale de la nécessité d'établir un salaire minimum et des facteurs à prendre en considération.

6.1.5 Le salaire minimum de l'Ontario devrait-il être lié à un indicateur économique comme le taux d'inflation, la rémunération hebdomadaire moyenne ou tout autre indicateur?

Tant ceux qui étaient en faveur d'une augmentation du salaire minimum que ceux qui étaient contre prônaient le recours à un indicateur économique pour établir des augmentations équitables et raisonnables de manière régulière et progressive. Le recours à des indicateurs économiques avait nettement la préférence sur le mécanisme ponctuel qui prévaut actuellement. Ceux qui s'opposaient

à une hausse du salaire minimum ont proposé de lier les augmentations futures aux indicateurs économiques. Ceux qui étaient pour une hausse ont proposé d'augmenter immédiatement le salaire minimum, et de l'augmenter ensuite en fonction des indicateurs économiques, en précisant qu'une augmentation en fonction des indicateurs économiques qui ne serait pas précédée d'une hausse immédiate était insuffisante.

Les quatre indicateurs qui ont été le plus souvent mentionnés sont le coût de la vie et le rajustement en fonction du coût de la vie, l'inflation, l'indice des prix à la consommation et la mesure de faible revenu. La productivité a été mentionnée comme seul indicateur possible, ou à utiliser en combinaison avec d'autres indicateurs comme l'inflation ou l'IPC, de même que les niveaux d'emploi et la prospérité économique dans son ensemble.

Coût de la vie et rajustement en fonction du coût de la vie

Plusieurs groupes, représentant principalement les travailleurs ou les groupes communautaires, ont recommandé d'utiliser cet indicateur économique pour établir le salaire minimum. Certains ont parlé d'autres provinces qui tiennent compte du prix des biens de consommation.

La mesure du panier de consommation a également été proposée comme autre moyen de refléter le coût de la vie réel.

Indice des prix à la consommation (IPC)

L'IPC a été l'indicateur le plus souvent mentionné. Certains ont parlé d'autres provinces qui s'appuient déjà sur l'IPC pour établir leurs taux de salaire minimum. L'IPC a été décrit comme un indicateur prévisible et facile à comprendre par les employeurs et les travailleurs. La question du choix de la mesure IPC à utiliser (c'est-à-dire tous les éléments par rapport à d'autres indicateurs de l'IPC) a été abordée. Certains groupes d'employeurs ont mentionné que le taux de salaire minimum ne devrait pas dépasser l'IPC.

Inflation

Plusieurs groupes ont proposé d'utiliser l'inflation comme seul indicateur, ou en combinaison avec d'autres mesures. Certains ont parlé d'autres provinces qui tiennent compte du taux d'inflation pour établir leurs taux de salaire minimum. Un groupe d'employeurs a indiqué que le taux de salaire minimum ne devrait pas dépasser le taux d'inflation.

Mesure de faible revenu (MFR)

Plusieurs groupes ont recommandé d'établir le taux de salaire minimum au-dessus de la MFR, mentionnant en général une barre de 10 % au-dessus de la mesure. C'est un argument qui a été utilisé également par ceux qui demandaient une hausse immédiate du salaire minimum à hauteur de 10 % au-dessus de la MFR, car cela permettrait d'augmenter le salaire minimum à environ 14 \$ l'heure.

Autres indicateurs

Seulement quelques groupes ont proposé d'utiliser le seuil de faible revenu (SFR) ou la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM) comme indicateur économique pour établir les taux de salaire minimum. Un groupe a mentionné que la RHM ne devait pas être prise en compte, pas plus que la taille du ménage. Un autre groupe a indiqué que la RHM et l'IPC étaient plutôt similaires, et qu'il préférerait l'IPC.

Combinaisons

Plusieurs combinaisons différentes des indicateurs économiques précités ont été recommandées, à savoir : IPC et coût de la vie; inflation et IPC; productivité, inflation et IPC. Un groupe a proposé d'augmenter le salaire minimum en fonction du plus élevé de deux indicateurs, alors que d'autres groupes ont mentionné que l'un ou l'autre des deux indicateurs était acceptable. Un présentateur a mentionné que l'IPC en lui-même n'était pas une mesure adéquate et qu'il convenait de le combiner à un autre indicateur.

Observations générales

Les présentateurs se sont également exprimés de façon plus générale sur le fait de lier le salaire minimum à un ou plusieurs indicateurs économiques. Du point de vue des employeurs, cette façon de faire fournirait un indicateur prévisible et équitable, qui leur permettrait de rajuster les salaires d'une manière raisonnable, tout en préservant leur compétitivité. Les indicateurs ont été décrits comme un moyen d'établir un équilibre entre le pouvoir d'achat des consommateurs et la compétitivité des entreprises. De leur côté, les travailleurs étaient d'avis qu'il est essentiel de recourir aux indicateurs économiques pour refléter la hausse des prix à la consommation et du coût de la vie, et prévenir ainsi l'érosion des salaires et une diminution du pouvoir d'achat.

6.1.6 Le gouvernement de l'Ontario pourrait-il envisager d'utiliser d'autres mécanismes afin de déterminer les modifications futures du salaire minimum?

L'approche privilégiée par la Low Pay Commission au Royaume-Uni et la méthode utilisée pour calculer la Prestation ontarienne pour enfants ont été proposées comme méthodes à reproduire ou à examiner.

6.1.7 À quelle fréquence le gouvernement de l'Ontario devrait-il examiner le salaire minimum?

Les groupes de travailleurs et les groupes communautaires ont fortement recommandé un examen annuel du taux de salaire minimum. Un groupe a même recommandé d'adopter une loi qui exigerait des augmentations annuelles du salaire minimum fondées sur une analyse indépendante, comme cela se fait dans d'autres territoires de compétence canadiens. Les groupes d'employeurs ont plutôt recommandé que des examens aient lieu tous les deux ans, soulignant les coûts administratifs associés à des modifications annuelles. Il a été donné à penser à plusieurs reprises qu'un examen biennal devrait être lié à un changement cumulatif de l'IPC pendant les deux années précédentes. Deux groupes ont proposé un examen plus vaste tous les cinq ans, ou en cas de circonstances exceptionnelles, comme une variation considérable de l'IPC.

6.1.8 Un examen périodique du salaire minimum de l'Ontario devrait-il être obligatoire? Dans l'affirmative, quelle devrait être la nature de l'examen et à quelle fréquence celui-ci devrait-il être réalisé?

Très peu de groupes ont abordé la question de l'examen périodique obligatoire. Deux groupes ont proposé un examen annuel effectué par un comité consultatif et un groupe a proposé des consultations publiques tous les cinq ans.

6.1.9 Préavis à respecter avant la mise en œuvre d'une modification au salaire minimum

Les présentateurs ont été invités à s'exprimer sur les préavis à fournir aux employeurs et aux travailleurs avant de mettre en œuvre une modification au salaire minimum. Ceux qui ont répondu ont parlé de préavis dont la durée variait de trois à quatre mois jusqu'à un minimum de six mois et même d'un an.

De façon générale, les présentateurs représentant les employeurs ont proposé de publier les modifications à venir longtemps à l'avance afin de permettre la planification nécessaire, y compris la planification du budget. Un groupe a proposé d'établir la durée du préavis en fonction de l'augmentation – un préavis plus court pour une variation plus modeste de l'IPC, et un préavis plus long pour une variation plus importante, comme un écart de 5 % et plus.

6.2 Autres observations sur des sujets n'entrant pas dans le mandat du Comité

La plupart des « autres » observations entraient dans une des cinq catégories suivantes :

- a.** les arguments en faveur d'une augmentation du salaire minimum;
- b.** les arguments contre une augmentation du salaire minimum;
- c.** les taux différentiels et les exemptions du salaire minimum;
- d.** les préoccupations concernant l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*;
- e.** les préoccupations concernant la précarité de l'emploi et les agences de placement.

Bien que ces sujets n'entrent pas dans le mandat du Comité, les observations et les arguments fournis seront résumés ci-dessous, car ils sont une indication de l'importance à accorder aux différents facteurs examinés dans l'établissement du salaire minimum.

6.2.1 Arguments en faveur d'une augmentation du salaire minimum

De façon générale, les présentateurs se situaient dans deux camps : ceux qui croyaient que le salaire minimum devrait être augmenté, et ceux qui croyaient qu'il devrait être maintenu au même niveau ou que les augmentations devraient être faibles. Les présentateurs qui étaient en faveur d'une hausse du salaire minimum ont présenté un certain nombre d'arguments pour appuyer leur opinion. Ils ont été regroupés par thème.

Caractéristiques des travailleurs et des employeurs

En exposant leurs arguments, ceux qui étaient en faveur d'une augmentation ont présenté différentes statistiques concernant les caractéristiques des personnes qui travaillent au salaire minimum, par exemple le nombre croissant de travailleurs rémunérés au salaire minimum par rapport à l'ensemble des travailleurs de l'Ontario, le pourcentage de femmes, de minorités et de nouveaux arrivants, l'âge de plus en plus élevé des travailleurs rémunérés au salaire minimum et la situation des travailleurs rémunérés au salaire minimum dans la société et par rapport au seuil de pauvreté. Ils ont également fourni des statistiques concernant les entreprises qui emploient des travailleurs rémunérés au salaire minimum, en précisant que les grandes entreprises de plus de 500 employés comptent pour la moitié de tous les travailleurs rémunérés au salaire minimum de l'Ontario.

Coût de la vie et salaire minimum vital

Certains présentateurs ont mentionné que le salaire minimum avait été établi à l'origine pour protéger ceux qui n'ont pas de pouvoir de négociation, en fixant un plancher salarial permettant de contrer le déséquilibre des forces pour les travailleurs les moins rémunérés. Cet argument s'appuyait sur la présomption que le salaire minimum actuel n'est pas réaliste ou qu'il ne tient pas compte du coût de la vie, l'un des principaux arguments soulevés par ceux qui étaient en faveur de la hausse. Ces derniers ont également affirmé, presque à l'unanimité, que les personnes qui gagnent le salaire minimum ne peuvent pas vivre de leur salaire, plusieurs d'entre eux ayant mentionné que le salaire minimum est inférieur de 19 % à 25 % au seuil de pauvreté ou à la mesure de faible revenu. Il a été répété à maintes reprises que ceux qui travaillent à temps plein toute l'année ne devraient pas vivre sur ou sous le seuil de pauvreté. Plusieurs groupes ont proposé que le salaire minimum représente au moins le salaire minimum vital. Plusieurs groupes ont souligné également que le salaire minimum n'a pas suivi le taux d'inflation depuis la dernière augmentation, entraînant une perte de 6,5 % du pouvoir d'achat pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum. De plus, comme le salaire minimum ne représente pas le salaire vital, les gens sont obligés de travailler un plus grand nombre d'heures que la moyenne, ce qui leur laisse peu de temps pour suivre une nouvelle formation ou pour trouver un autre emploi. Certains présentateurs ont laissé entendre qu'il était plus lucratif de recevoir l'aide sociale que de travailler à temps plein au salaire minimum.

Lutte contre la pauvreté

De nombreux présentateurs ont mentionné que le salaire minimum fait ou devrait faire partie d'une stratégie de lutte contre la pauvreté. Ils ont souligné que le travail à temps plein devrait être une façon de se sortir de la pauvreté et qu'un taux de salaire minimum approprié devrait et pourrait jouer un rôle essentiel dans la réduction de la pauvreté. Certains ont mentionné que c'était effectivement un outil pour lutter contre la pauvreté, mais qu'il devrait être intégré à une stratégie à multiples facettes. Certains ont parlé également des effets négatifs de la pauvreté sur le comportement des jeunes, le développement de la famille, la réussite scolaire et la santé. Des inquiétudes ont aussi été exprimées à l'égard d'un cycle de pauvreté, surtout chez les enfants, perpétué par l'incapacité des travailleurs rémunérés au salaire minimum à s'élever dans l'échelle salariale ou d'obtenir des emplois plus stables.

Équité

Les différences entre les races et les genres ont aussi été mentionnées comme facteurs à prendre en considération. Le salaire minimum a été décrit comme ayant des répercussions différentes notamment sur les femmes, les enfants, les immigrants, les travailleurs à capacité réduite et les minorités ethniques, ce qui a fait dire aux présentateurs que le salaire minimum pourrait constituer un moyen d'atteindre l'équilibre entre les races et les genres. Un salaire minimum accru est vu comme une politique à la fois égalitaire et équitable. Certains ont parlé également de la disparité croissante des revenus et de la nécessité d'élaborer des stratégies, comme l'augmentation du salaire minimum, pour contrer ces inégalités en croissance.

Incidence sur l'économie et sur le marché du travail

Plusieurs arguments ont été présentés pour contrer les allégations des groupes d'entreprises et d'employeurs qui étaient contre une augmentation du salaire minimum. Plusieurs groupes ont donné à penser que les augmentations précédentes avaient causé très peu de préjudices. Ils ont en outre donné à penser que la preuve n'appuie pas une diminution de l'emploi ou la perte d'emplois. Ils ont plutôt mentionné l'ajout d'emplois dans le secteur des ventes et des services au cours de la dernière période d'augmentations, et les avantages liés à l'augmentation du salaire minimum. Certains ont parlé d'études révélant des coûts minimums pour les entreprises ou un manque de consensus quant à l'incidence de l'augmentation du salaire minimum. Des arguments semblables ont été présentés concernant le peu de répercussions sur l'emploi qu'entraîne une augmentation du salaire minimum, les salaires plus élevés étant associés à un plus grand bénéfice net, à une augmentation des ventes, à un meilleur service à la clientèle, à des coûts de recrutement et de formation moins élevés et à une hausse des profits. Un groupe a mentionné qu'il était faux de croire que le salaire minimum ne pouvait pas être augmenté en raison de la fragilité de l'économie, puisque d'autres provinces ont augmenté leurs taux de salaire minimum au cours des dernières années.

Plusieurs groupes étaient d'avis qu'un salaire minimum plus élevé stimulerait la croissance économique et favoriserait la circulation de sommes plus importantes dans l'économie. Selon leurs arguments, une hausse du salaire minimum augmenterait le pouvoir d'achat de plus d'un demi-million d'Ontariennes et Ontariens qui vivent avec le salaire minimum. Plusieurs groupes ont affirmé que ces travailleurs à faible revenu étaient plus susceptibles de dépenser la plus grande partie de leur revenu supplémentaire dans leur localité, remettant ainsi l'argent en circulation. La création d'emplois est un autre des avantages soulevés par les défenseurs de l'augmentation.

La productivité accrue a également été évoquée pour appuyer une augmentation du salaire minimum. Des revenus plus élevés sont associés à un plus grand bien-être, à une meilleure santé et à une diminution du stress, ce qui permet de diminuer le taux d'absentéisme et d'améliorer la concentration au travail.

Il a été mentionné également que les travailleurs rémunérés au salaire minimum se retrouvent surtout au sein des grandes entreprises, qui ont les moyens de verser des salaires beaucoup plus élevés que le salaire minimum actuel. Afin d'atténuer les coûts pour les petites entreprises, certains ont proposé de combiner la hausse du salaire minimum à des réductions d'impôt pour les petites entreprises, afin de les protéger des coûts entraînés par une hausse des salaires.

Saine politique sociale et lien avec d'autres politiques sociales

Il a été mentionné qu'une augmentation du salaire minimum entraîne de nombreux avantages sociaux, y compris une meilleure estime de soi, un resserrement des liens familiaux, de meilleures relations entre les citoyens et la perspective d'un avenir meilleur pour les personnes les plus vulnérables de la société, c'est-à-dire les enfants. Le salaire minimum a également été décrit comme ayant une incidence considérable sur les taux d'aide sociale, en servant de point de référence et de norme de base. Le salaire minimum est considéré par certains comme un droit de la personne, qui devrait s'accorder à nos obligations nationales et internationales.

Autres territoires de compétence

Les retombées positives de l'augmentation du salaire minimum dans d'autres territoires de compétence, comme la Colombie-Britannique (communautés à salaire minimum vital), Santa Fe, le Nouveau-Mexique, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et la Belgique, ont été données en exemple pour appuyer une hausse du salaire minimum.

Repères pour modifier le taux de salaire minimum

Il a été donné à penser qu'il existe deux façons d'établir un taux de salaire minimum statutaire :

- a.** établir le salaire des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année au-dessus d'une mesure de la pauvreté largement acceptée;
- b.** rajuster le salaire le plus bas en fonction du salaire moyen, afin de réaffirmer la valeur de tous les travailleurs pour l'économie ontarienne.

La majorité des présentateurs qui appuyaient la hausse ont préféré la première option, demandant une augmentation immédiate fixée à 10 % au-dessus du seuil de pauvreté ou de la mesure de faible revenu. Différents calculs établissent ce taux à environ 14 \$ ou 15 \$, si l'on se fonde sur un emploi à temps plein (35 heures par semaine) qui dure toute l'année (50 semaines par an). Plusieurs groupes n'ont pas fourni de calcul, mais ils ont indiqué que le taux devrait être fondé sur une semaine de 35 heures, conformément au calcul précité.

Quelques groupes ont recommandé un rajustement plus graduel du salaire minimum, en répartissant les augmentations sur une période de trois à cinq ans. Deux groupes ont mentionné que le salaire minimum devrait être arrondi à 5 cents. Un groupe a proposé des augmentations de 75 cents tous les six mois, à compter du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 1^{er} juillet 2016, suivies d'une indexation annuelle sur le coût de la vie.

Concernant la deuxième option, un groupe a proposé d'établir le taux de salaire minimum à 60 % du salaire industriel moyen, comme visent à le faire un certain nombre de pays européens. Étant donné que le salaire industriel moyen était de 24,22 \$ en 2012, cela équivaldrait à un salaire minimum de 14,50 \$.

La majorité des groupes était d'avis que, une fois que le salaire minimum aura été augmenté au niveau approprié, les augmentations futures pourront être liées aux indicateurs économiques.

6.2.2 Arguments contre une augmentation du salaire minimum

Les présentateurs qui étaient contre une hausse du salaire minimum ont présenté un certain nombre d'arguments pour appuyer leur opinion. Ils ont été regroupés par thème.

Coûts et pertes d'emplois

Plusieurs groupes ont parlé des coûts que représente une hausse du salaire minimum pour les entreprises et les industries. Ils ont mentionné que ces coûts supplémentaires pourraient être repassés aux consommateurs, par une augmentation des prix, mais dans une certaine mesure seulement.

En plus des frais généraux, non précisés, ils considèrent que le coût de la main-d'œuvre est particulièrement élevé, et l'un des éléments les plus importants des coûts d'une entreprise. Des groupes pensent qu'une hausse du coût de la main-d'œuvre, découlant d'une augmentation du salaire minimum, pourrait avoir un effet boule de neige sur le salaire des autres travailleurs et entraîner ainsi des pertes d'heures de travail et d'emplois, ce qui aurait pour conséquence d'accroître les emplois à temps partiel, en particulier dans les secteurs du commerce de détail, de l'accueil et des loisirs. Les représentants des secteurs de l'accueil et du commerce de détail ont mentionné qu'ils avaient été durement touchés par les augmentations passées, et que les hausses du coût de la main-d'œuvre, des aliments et de l'énergie étaient difficiles à gérer, étant donné la faible marge de profit de ces industries. Un groupe a présenté des statistiques démontrant une perte de 10 % des emplois dans son secteur sur une période de trois ans, et une réduction de l'embauche des étudiants et des travailleurs inexpérimentés.

D'autres groupes ont indiqué qu'ils avaient été durement touchés, ou qu'ils ne s'étaient pas encore remis des augmentations précédentes, mais sans fournir de détails sur l'incidence de ces augmentations. D'autres groupes ont affirmé que leurs entreprises devraient fermer leurs portes s'il y avait d'autres augmentations.

Incidence sur les petites entreprises

Les conséquences particulières pour les petites entreprises et les petites villes ont été mentionnées à plusieurs reprises, puisqu'une augmentation des coûts touche davantage les petites entreprises pour lesquelles les économies d'échelle et les marges de profit ne sont pas aussi importantes. Certains groupes s'inquiètent de ce que les coûts pourraient être repassés aux consommateurs, réduisant d'autant leur contribution à l'économie de leur localité. Certains présentateurs ont mentionné que les petites entreprises ont de la difficulté à repasser les coûts aux consommateurs lorsqu'elles sont en concurrence avec de grandes entreprises. Il a été proposé que le gouvernement trouve des façons de réduire les impôts des petites entreprises en cas d'augmentation du salaire minimum.

Productivité

Des arguments ont été présentés selon lesquels la prétendue augmentation de la productivité ne serait pas utile aux industries qui dépendent lourdement des taux de salaire minimum.

Concurrence

Les coûts moins élevés de la main-d'œuvre dans les autres territoires de compétence devraient être pris en compte de l'avis de certains, surtout dans le cas des entreprises qui se trouvent à proximité des États-Unis, ou qui sont en concurrence directe avec les États-Unis, et dans le cas de certaines industries, comme celles du tourisme et du commerce de détail. Selon les arguments présentés, un salaire minimum plus élevé réduirait la compétitivité des entreprises ontariennes et de certains secteurs, comme ceux de l'agriculture, du commerce de détail et de l'accueil.

Incidence sur l'emploi des jeunes

Il a été mentionné qu'une augmentation du salaire minimum aurait une incidence particulière sur l'emploi des adolescents et des jeunes. Plusieurs groupes étaient d'avis qu'une hausse de 10 % du salaire minimum entraînerait une perte d'emplois de 3 % à 6 % pour les jeunes et les étudiants. C'est une question qui préoccupe beaucoup, compte tenu du taux de chômage déjà élevé dans ce groupe. Cela irait à l'encontre de la Stratégie d'emploi pour les jeunes mise de l'avant par le gouvernement selon certains.

Incidence économique générale

Des arguments ont été présentés concernant l'incidence d'une hausse du salaire minimum sur l'économie et sur l'emploi. L'impact pour les employeurs et l'économie inquiète en général, y compris les répercussions possibles sur les taux d'emploi. Il a été mentionné que le taux salarial devrait être bloqué jusqu'à ce que l'économie reprenne du mieux dans toutes les communautés.

Stratégie de lutte contre la pauvreté

Plusieurs groupes ont exprimé des inquiétudes concernant l'utilisation du salaire minimum comme moyen de lutter contre la pauvreté, le qualifiant « d'instrument contondant ». Bien qu'ils reconnaissent qu'il importe de réduire la pauvreté, ils ont déclaré que le salaire minimum n'était pas la façon d'y arriver. Plusieurs présentateurs ont indiqué que le salaire minimum n'avait pas pour but d'assurer un salaire minimum vital ni de réduire la pauvreté. Certains ont donné à penser que le lien entre le salaire minimum et la pauvreté n'était pas démontré ou qu'il était plutôt vague. Ils étaient d'avis que le problème de la pauvreté devrait être réglé au niveau sociétal, et non pas seulement par les employeurs, et que d'autres programmes sociaux, comme le logement abordable, la réduction des impôts, les services de garde, le coût des aliments et les programmes de formation d'appoint devraient être améliorés avant de miser sur le salaire minimum pour lutter contre la pauvreté.

6.2.3 Préoccupations concernant l'application de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

Plusieurs inquiétudes ont été soulevées concernant l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, qui a été critiquée parce qu'elle offre peu de protection aux travailleurs rémunérés au salaire minimum, alors que les normes d'emploi sont censées alléger le stress et le fardeau de ces travailleurs.

6.2.4 Préoccupations concernant la précarité de l'emploi et les agences de placement

Des inquiétudes ont été soulevées concernant les agences de placement temporaire et leur incidence sur l'érosion des salaires. Certains étaient d'avis que ces agences nuisent aux travailleurs et qu'elles entraînent une réduction du salaire net pour les travailleurs à faible revenu. Des inquiétudes ont été soulevées également concernant l'incidence croissante de la précarité de l'emploi sur les Ontariennes et les Ontariens.

6.2.5 Taux différentiels

Arguments contre les taux différentiels et les exemptions

Plusieurs présentateurs ont demandé que soient abolis les taux différentiels et les exemptions liés au salaire minimum, ou s'appliquant plus précisément au groupe qu'ils représentaient (les étudiants, les travailleurs migrants, les aides familiales, par exemple). Selon eux, le salaire minimum devait dépendre du travail, et non de la situation du ménage ou de l'âge. Et ils étaient d'avis que les exemptions mènent à un manque de protection et à une misère accrue.

Serveurs et autres salariés au pourboire

Des arguments ont été présentés selon lesquels les taux différentiels devraient être maintenus dans les domaines où un revenu additionnel est perçu grâce aux pourboires, comme dans les salons de coiffure et de beauté, ainsi que dans les bars et les restaurants.

Étudiants

Des arguments ont été présentés selon lesquels les taux différentiels en vigueur pour les étudiants et les jeunes sont discriminatoires, puisqu'ils font le même travail que les adultes. Le coût plus élevé des études postsecondaires soulève également des inquiétudes. Un présentateur a déclaré que si le taux salarial pour les étudiants et les jeunes était le même que pour les adultes, les entreprises hésiteraient davantage à embaucher des jeunes, ce qui ferait augmenter le taux de chômage dans cette tranche de la population. D'autres présentateurs ont affirmé que les taux différentiels s'appliquant aux apprentis et aux employés débutants ou stagiaires sont appropriés, et que le salaire devrait augmenter avec l'expérience.

Travailleurs migrants

Un groupe a mentionné qu'il comptait sur les travailleurs étrangers saisonniers pour effectuer un travail peu spécialisé, et il a indiqué que le salaire minimum ne devrait pas être augmenté pour ces travailleurs.

Secteur agricole

Un argument a été soulevé selon lequel la nécessité de livrer concurrence dans un marché mondial, plutôt que local, plaide pour un taux salarial différentiel dans le secteur agricole. Certains étaient d'avis également qu'il fallait établir la distinction entre les travailleurs agricoles, qui se retrouvent surtout dans les régions rurales, et les travailleurs urbains.

Différentiation géographique

Certains présentateurs ont demandé au Comité de tenir compte des différences régionales, comme les réalités économiques, le coût du logement et la disponibilité du transport public dans les centres urbains et ruraux. Certains ont donné à penser que les coûts dans les plus petites communautés sont de plus en plus semblables à ceux des grands centres urbains, alors que d'autres étaient d'avis que les disparités entre les communautés devraient être comblées par les impôts et par l'infrastructure.

6.3 Résumé des documents individuels

Un formulaire en ligne permettait aux particuliers de soumettre leurs réponses aux questions du document de consultation sur l'établissement du salaire minimum. Il était également possible de soumettre des observations générales sur le salaire minimum de l'Ontario. En plus de présenter des documents en ligne par l'intermédiaire de la page Web, le public pouvait aussi le faire par télécopieur, par courriel, par courrier ou au moyen de la ligne téléphonique sans frais. En tout, le Comité a reçu 340 documents qui lui sont parvenus par diverses voies. L'annexe 5a indique la répartition de ces documents selon la voie utilisée. La section suivante résume toutes les catégories de documents concernant les questions précises posées au Comité. Comme les documents des particuliers sont plus courts et moins détaillés, et que bon nombre des réponses fournies ne répondaient pas aux questions posées, les documents et les observations ont été regroupés par thème.

6.3.1 Facteurs à prendre en considération dans l'établissement du salaire minimum

Comme discuté précédemment, le document de consultation établit un certain nombre de facteurs déjà pris en considération par le gouvernement dans l'examen des révisions du salaire minimum. Les particuliers ont été invités à s'exprimer sur les autres facteurs dont il faudrait tenir compte.

La majorité des répondants a réitéré les facteurs déjà pris en considération par le gouvernement dans son analyse du salaire minimum. Une part considérable des observations soumises était consacrée à l'incidence du salaire minimum sur la pauvreté et sur les affaires, et au concept du salaire minimum vital. Quelques facteurs soulevés par les répondants ne semblent pas entrer dans la liste des facteurs dont le gouvernement tient compte dans son analyse. Ces facteurs sont :

- la situation d'emploi des travailleurs;
- l'échec des programmes d'emploi et de formation à mener vers un emploi à temps plein;
- l'équité salariale;
- le salaire minimum comme mesure de lutte contre la pauvreté;
- l'incidence de la pauvreté sur le revenu collectif, le crime et la santé;
- le coût des études postsecondaires et l'endettement accru des étudiants.

6.3.2 Indicateurs économiques et autres mécanismes

On a demandé aux répondants si le salaire minimum devrait être lié à un indicateur économique, comme le taux d'inflation ou la rémunération hebdomadaire moyenne, par exemple.

Seuil de faible revenu (SFR)

Certaines personnes ont donné à penser que le SFR devrait être utilisé pour rajuster le taux de salaire minimum.

Inflation

Plusieurs personnes ont proposé de lier le salaire minimum au taux d'inflation. Une personne a proposé de lier le salaire minimum à l'inflation de base (en excluant les coûts de l'énergie, par exemple).

Mesure de faible revenu (MFR)

Plusieurs personnes ont mentionné que le salaire minimum devrait être établi à 10 % au-dessus de la mesure de faible revenu. D'autres ont proposé, de façon plus générale, de le lier au seuil de pauvreté en Ontario.

IPC

Plusieurs personnes ont indiqué que l'IPC devrait être utilisé comme indicateur économique pour établir le salaire minimum.

Coût de la vie

Plusieurs personnes ont indiqué que le rajustement en fonction du coût de la vie devrait servir de mécanisme pour rajuster les taux de salaire minimum. Certaines personnes ont mentionné que les augmentations du salaire minimum devraient être établies en fonction de la zone ontarienne, ouvrant la porte à une variation régionale qui permettrait de fixer le salaire minimum à un plus haut niveau dans les régions où le coût de la vie est plus élevé.

Taux de chômage

Le taux de chômage, y compris le taux de chômage « réel » (actualisation des programmes gouvernementaux), a été proposé. D'autres ont indiqué que les taux de chômage et de prestations d'aide sociale devraient être servir à rajuster le salaire minimum.

Autres indicateurs économiques

Les autres propositions comprenaient le budget annuel, les indicateurs économiques nationaux et internationaux, les normes d'emploi, les heures de travail, les facteurs régionaux et le succès des petites entreprises.

Combinaisons

D'autres combinaisons ont été proposées, comme celle qui prévaut en Alberta par exemple, qui utilise une formule combinant la rémunération hebdomadaire moyenne et l'indice des prix à la consommation. En 2013, les augmentations moyennes de la RHM et de l'IPC ont été utilisées pour fixer l'augmentation du salaire minimum. L'exemple de la Saskatchewan a également été donné, où le gouvernement compte rajuster le salaire minimum en fonction de la variation moyenne de l'IPC et des salaires horaires moyens de l'année précédente, bien que ce mécanisme de rajustement ne soit pas dicté par la loi. La combinaison du seuil de faible revenu et de l'IPC a aussi été proposée. Il a été également mentionné que l'Ontario pouvait s'inspirer de ce qui se fait dans les autres provinces, en prenant garde toutefois de formuler une politique qui convienne à l'Ontario.

Observations générales

Qu'ils soient pour ou contre l'augmentation du salaire minimum actuel, les répondants s'entendaient pour dire que les futures augmentations devraient être liées à une mesure équitable et transparente qui justifierait des hausses progressives avec le temps.

Dans l'ensemble, les répondants semblaient vouloir s'assurer que le salaire minimum ne s'éroderait pas avec le temps et qu'il augmenterait au même rythme que l'inflation, l'indice des prix à la consommation ou le coût de la vie. Ce n'est que le choix de la mesure utilisée pour fixer le taux de salaire minimum qui ne faisait pas consensus.

Certaines personnes pensaient plutôt qu'il ne devait pas y avoir de lien avec ces indicateurs, car cela pourrait donner de piètres résultats si la situation venait à changer. D'autres s'inquiétaient à l'idée que les baisses de ces indicateurs ne se refléteraient pas dans les taux de salaire minimum.

6.3.3 Examen des mécanismes

Les répondants ont été invités à s'exprimer sur les mécanismes utilisés aux fins de l'analyse, en tenant compte des mécanismes présentement utilisés dans d'autres territoires de compétence (augmentations ponctuelles, comité consultatif indépendant, processus d'examen obligatoire). Ils se sont exprimés de façon générale sur la forme du processus d'analyse et ils ont formulé un certain nombre de propositions.

Les répondants ont exprimé le souhait que différentes personnes participent au processus et que les préoccupations publiques soient examinées. Par exemple, ils croient que les travailleurs, les salariés à faible revenu et les employés du service de la paie participent, ainsi que des personnes qui ont connu la pauvreté. Pour ce faire, on pourrait avoir recours à des séances de discussion ouverte, à des sondages et à des rencontres individuelles. Certains répondants ont recommandé de faire appel à un comité d'examen indépendant réunissant des universitaires et différents intervenants (propriétaires d'entreprise, groupes communautaires, groupes de lutte contre la pauvreté). Certains ont indiqué que l'examen devrait avoir une vaste portée et s'attarder aux objectifs sociaux du salaire minimum.

Les propositions concernant un examen périodique obligatoire, et la forme que prendrait cet examen, ont été variées. Certains ont proposé un processus indépendant non partisan ou un comité indépendant, et d'autres ont proposé de sonder ou de consulter les intervenants et de faire appel à des groupes de discussion. Certains répondants sont d'avis que le processus devrait être établi comme une élection, ou être mis à l'ordre du jour pendant les périodes électorales. D'autres pensent qu'il devrait se dérouler au besoin (et non pas à une date précise ou selon un calendrier établi). La transparence a été maintes fois mentionnée, de même que la responsabilité et l'utilisation de données objectives et pertinentes. Les propositions quant à la fréquence ont été très variées, allant d'une fois par mois à une fois aux cinq ans, mais celle qui est revenue le plus souvent était de deux à cinq ans.

6.3.4 Fréquence de l'examen du salaire minimum et avis de révision

Les recommandations étaient variées : deux fois par an, une fois l'an, tous les deux ou trois ans, et des périodes plus longues. Les réponses les plus fréquentes ont été une fois l'an ou une fois tous les deux ans. Les propositions concernant les avis de révision variaient d'une semaine à aussi longtemps à l'avance que possible. Les réponses en général tournaient autour de deux à six mois.

6.4 Autres observations

On a demandé aux répondants s'ils avaient d'autres observations concernant le salaire minimum en Ontario. Il importe de souligner qu'un grand nombre des observations soumises par les particuliers contenaient surtout des arguments pour ou contre une augmentation considérable du salaire minimum actuel, un enjeu qui n'est pas considéré par le Comité.

6.4.1 Établissement du taux de salaire minimum actuel

De façon générale, les répondants se situaient dans deux camps : ceux qui croyaient que le salaire minimum devrait être augmenté, et ceux qui estimaient qu'il devrait être maintenu au même niveau ou que les augmentations devraient être faibles.

Contre une augmentation du salaire minimum

Ceux qui sont d'avis que le salaire minimum devrait être maintenu à son taux actuel ont exprimé des inquiétudes pour les propriétaires d'entreprises, et en particulier les petites entreprises, ainsi que pour la compétitivité de l'Ontario sur le marché mondial. Ils s'inquiètent de voir le taux de salaire minimum s'élever à un niveau qui empêcherait l'Ontario de livrer concurrence sur la scène internationale. D'autres sont d'avis que les petites entreprises ne peuvent pas se permettre une augmentation du salaire minimum. Certains ont déclaré qu'une hausse du salaire minimum entraînerait une réduction de la main-d'œuvre disponible et des heures de travail, des pertes d'emplois ou des fermetures d'entreprises. Les répercussions sur certaines industries, comme celle de l'accueil, ont également été soulevées, ainsi que les coûts pour les consommateurs, et en particulier pour les personnes à faible revenu, comme les personnes âgées. Il a été mentionné qu'il

fallait s'appuyer sur des données probantes pour augmenter ou diminuer le salaire et que la lutte contre la pauvreté pouvait passer par d'autres mécanismes, comme un allègement fiscal pour les travailleurs à faible revenu. Certains ont indiqué que le salaire minimum n'était pas un salaire minimum vital, mais plutôt un salaire « d'entrée ». Un répondant a souligné que les déterminants structurels du chômage étaient plus importants que le salaire minimum.

En faveur d'une augmentation du salaire minimum

Ceux qui sont en faveur d'une augmentation du salaire minimum ont surtout parlé du coût de la vie et du fait que le salaire minimum actuel n'est pas réaliste. Plusieurs répondants ont mentionné qu'une personne qui travaille à temps plein toute l'année ne devrait pas vivre sous le seuil de la pauvreté.

Ils ont mentionné que les marges de profit des grandes entreprises, la nécessité de s'attaquer aux problèmes liés au coût de la vie dans l'élaboration des politiques et l'incidence de la pauvreté sur la santé et les résultats sociaux étaient autant de signes que le salaire minimum devait être augmenté. Il a été maintes fois mentionné qu'il était plus lucratif d'obtenir l'aide sociale que de travailler à temps plein au salaire minimum et qu'une augmentation du salaire minimum permettrait de réduire la dépendance à l'aide sociale. Il a été souligné également que le salaire minimum a une incidence sociale qui va bien au-delà de l'économie et de la réussite des entreprises.

Les répondants ont recommandé d'augmenter le salaire minimum à un montant se situant entre 12 \$ et 15 \$ l'heure, les recommandations étant plus nombreuses pour un montant de 14 \$ ou 15 \$ l'heure.

6.4.2 Autres observations

Normes d'emploi

Plusieurs répondants ont pointé les problèmes d'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* comme facteur aggravant pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum.

Différentiation géographique

Certaines personnes ont mentionné que les augmentations du salaire minimum devraient être établies en fonction de la zone ontarienne, de sorte que le salaire minimum serait plus élevé dans les régions où le coût de la vie est plus élevé.

Notes en fin d'ouvrage

- ⁱ Carswell. (2012 – version 2). *Loi 2000 sur les normes d'emploi : manuel de politique et d'interprétation*, chapitre 13 : Salaire minimum.
- ⁱⁱ Ministère du Travail de l'Ontario, salaire minimum. <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/minwage.php>
- ⁱⁱⁱ Carswell. (2012 – version 2). *Loi 2000 sur les normes d'emploi : manuel de politique et d'interprétation*, chapitre 13 : Salaire minimum.
- ^{iv} Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2301&Item_Id=1565&lang=en
- ^v Rapport annuel du Comité d'examen du salaire minimum préparé à l'intention de la ministre (4 janvier 2013), <http://novascotia.ca/lae/employmentrights/docs/MWRC2013-Fr.pdf>
- ^{vi} Statistique Canada, Les lignes de faible revenu, 2011-2012. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2013002-fra.htm>
- ^{vii} Rapport annuel du Comité d'examen du salaire minimum préparé à l'intention de la ministre (4 janvier 2013), <http://novascotia.ca/lae/employmentrights/docs/MWRC2013-Fr.pdf>
- ^{viii} Statistique Canada, Mesures de la productivité et des variables connexes – National et provincial (annuelles) http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=1402&Item_Id=128322&lang=en
- ^{ix} Statistique Canada, Mesures de la productivité et des variables connexes - National et provincial (annuelles) http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=1402&Item_Id=128322&lang=en
- ^x Productivity and Wage Growth in Singapore, 2011; à l'adresse suivante : http://www.mti.gov.sg/MTIInsights/Documents/FA2_AES2011.pdf
- ^{xi} Government of British Columbia (March, 2011), Summary Report on Employment Standards Stakeholder Engagement Process. Ministry of Labour, Citizens' Services and Open Government.
- ^{xii} Rapport annuel du Comité d'examen du salaire minimum préparé à l'intention de la ministre (4 janvier 2013), <http://novascotia.ca/lae/employmentrights/docs/MWRC2013-Fr.pdf>
- ^{xiii} Battle, K. (April 2011). Restoring Minimum Wages in Canada. Caledon Institute of Social Policy.
- ^{xiv} Statistique Canada (novembre 2013). Salaires horaires moyens des employés selon certaines caractéristiques et occupations, données non désaisonnalisées, par province (mensuel) (Ontario).
- ^{xv} Block, S (2013). Who is Working for the Minimum Wage in Ontario. (Toronto: Wellesley Institute)
- ^{xvi} Lewchuck, W. (2013). It's more than Poverty: Employment Precarity and Household Well-Being (Toronto: United Way of Toronto).
- ^{xvii} Stapleton, J. Murphy, B. & Xing, Y (February 2012), Summary Report- The Working Poor in the Toronto Region: Who they are, where they live, and how trends are changing. The Metcalf Foundation.
- ^{xviii} Government of Ontario (2012). Breaking the Cycle: The Fourth Progress Report. Ontario's Poverty Reduction Strategy 2012 Annual Report.
- ^{xix} Hennessy, T., Tiessen, K et Yalnizyan, A. (2013). Making Every Job A Good Job: A Benchmark for Setting Ontario's Minimum Wage. Centre canadien de politiques alternatives.
- ^{xx} Battle, K. (April 2011). Restoring Minimum Wages in Canada. Caledon Institute of Social Policy.
- ^{xxi} Eldring et Alsos (2012), European Minimum Wage: A Nordic Outlook, (Norvège : FAFO)
- ^{xxii} 25 in 5 Network for Poverty Reduction (December 2011). Common Ground: A Strategy for Moving Forward on Poverty Reduction. Third Annual Progress Report on Poverty Reduction in Ontario.
- ^{xxiii} Aaronson, D., S. Agarwal et E. French (2012). The Spending and Debt Response to Minimum Wage Hikes, *American Economic Review*, 102(7), p. 3111 à 3139.
- ^{xxiv} Gunderson, M. (2007). Minimum wages: issues and options for Ontario. Government of Ontario, 2007.
- ^{xxv} Gunderson, M. (2007). Minimum wages: issues and options for Ontario. Government of Ontario, 2007.

Références

- Abowd, J., F. Kramarz, T. Lemieux et D. Margolis (2000). « Minimum wages and youth employment in France and in the United States ». Dans *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Édité par D. Blanchflower et R. Freeman. Chicago : University of Chicago Press, 2000, p. 427 à 472.
- Acemoglu, D. et J. Pischke (2003). « Minimum wages and on-the-job training ». *Research in Labor Economics*, 20, p. 159 à 202.
- Addison, J. T. et M. L. Blackburn (1999). « Minimum wages and poverty ». *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), p. 393 à 409.
- Addison, J. T., M. L. Blackburn et C. D. Cotti (2012). « The effects of minimum wages on labor market outcomes: county-level estimates from the U.S. restaurant and bar sector ». *British Journal of Industrial Relations*, 50(3), p. 412 à 435.
- Allegretto, S.A., A. Dube et M. Reich (2011). « Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data ». *Industrial Relations*, 50(2), p. 205 à 240.
- Backer, M. (2005). « Minimum wages and human capital investments of young workers: work related training and school enrolment ». Initiative de recherche sur les compétences de RHDCC-IC-CRSH, B-04, 2005.
- Baker, M., D. Benjamin et S. Stanger (1999). « The highs and lows of the minimum wage effect: a time-series cross-section study of the Canadian law ». *Journal of Labor Economics*, 17, p. 318 à 350.
- Benjamin, D., M. Gunderson, T. Lemieux et C. W. Riddell (2012). *Labour Market Economics*, 7^e édition, McGraw Hill Ryerson.
- Benjamin, D. (2001). Minimum wages in Canada, dans *Labor Market Policies in Canada and Latin America: Challenges of the New Millennium*. Édité par A. Berry. p. 187 à 220. Springer US.
- Brown, C., C. Gilroy et A. Kohen (1982). « The effect of the minimum wage on employment and unemployment ». *Journal of Economic Literature*, 20, p. 487 à 528.
- Brown, C., C. Gilroy et A. Kohen (1983). « Time-series evidence of the effect of the minimum wage on youth employment and unemployment ». *Journal of Human Resources*, 18, p. 3 à 31.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment and the distribution of income, dans *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Édité par O. Ashenfelter et D. Card. Elsevier Science. p. 2101 à 2163.
- Burkhauser, R., K. Couch et A. Glenn (1996). « Public policies for the working poor: the earned income tax credit versus minimum wage legislation ». Dans *Research in labour economics*, Greenwich: JAI Press, CT. 15, p. 65 à 109.
- Burkhauser, R.V., K. A. Couch et D. C. Wittenberg (2000). « Who minimum wage increases bite: an analysis using monthly data from the SIPP and CPS ». *Southern Economic Journal*, 67(1), p. 16 à 40.
- Burkhauser, R. V. et T. A. Finegan (1989). « The minimum wage and the poor: The end of a relationship ». *Journal of Policy Analysis and Management*, 8(1), p. 53 à 71.
- Burkhauser, R. V. et J. Sabia (2004). « 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.

- Burkhauser, R. V. et J. Sabia (2007). « The effectiveness of minimum wage increases in reducing poverty: Past, present and future ». *Contemporary Economic Policy*, 25, p. 262 à 281.
- Campolieti, M., T. Fang. et M. Gunderson (2005a). Minimum wage impacts on employment transitions of youths: 1993-99", *Revue canadienne d'économique*, 38, p. 81 à 104.
- Campolieti, M., T. Fang et M. Gunderson (2005b). « How minimum wages affect schooling employment outcomes in Canada, 1993-1999 ». *Journal of Labor Research*, 26(3), p. 533 à 545.
- Campolieti, M., M. Gunderson et B. Lee (2012). « The (Non)impact of minimum wage on poverty ». *Journal of Labor Research*, 33 (3), p. 287 à 302.
- Campolieti, M., M. Gunderson et C. W. Riddell (2006). « *Minimum wage impacts from a pre-specified research design: Canada 1981-97* », *Industrial Relations*, 45, p. 195 à 216.
- Card, D. (1992). « Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-89 ». *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), p. 38 à 54.
- Card, D. (1992). « Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage ». *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), p. 22 à 37.
- Card, D. et A. B. Krueger (1994). « Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania ». *The American Economic Review*, 84(4), p. 772.
- Card, D. et A. B. Krueger (1995). *Myths and measurement: the new economics of the minimum wage*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Card, D. et A. B. Krueger (2000). « Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply ». *The American Economic Review*, 90(5), p. 1397 à 1420.
- Card, D., L. Katz et A. B. Krueger (1994). « 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, p. 487 à 497.
- Card, D. et J. E. DiNardo (2002). « Skill Biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. » *Journal of Labor Economics*, 20(4), p. 733 à 783.
- Converse, M., R. Coe, M. Corcoran, M. Kallich et J. Morgan (1981). « The minimum wage: An employer survey ». Dans *Report of the Minimum Wage Study Commission*. Washington: US Government Printing Office. p. 241 à 341.
- Cox, J. et R. Oaxaca (1981). « Effects of minimum wage policy on inflation on output prices ». Dans *Report of the Minimum Wage Study Commission*. Washington: US Government Printing Office. p. 171 à 210.
- Cunningham, J. (1981). « The Impact of minimum wages on youth employment, hours of work, and school attendance: Cross-sectional evidence from the 1960 and 1970 census ». Dans *The Economics of Legal Minimum Wages*. Édité par S. Rottenberg. Washington : American Enterprise Institute.
- Currie, J. et B. C. Fallick (1996). « The minimum wage and the employment of youth evidence from the NLSY ». *The Journal of Human Resources*, 31(2), p. 404 à 428.
- Deere, D., K. M. Murphy et F. Welch (1995). « Employment and the 1990-1991 minimum-wage hike ». *The American Economic Review*, 85(2), p. 232.
- DiNardo, J., N. Fortin et T. Lemieux (1996). « Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semiparametric approach ». *Econometrica*, 64, p. 1001 à 1044.
- Doucouliagos, H. et T. D. Stanley (2009). « Publication selection bias in minimum-wage research? A Meta regression analysis ». *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), p. 406 à 428.

- Dube, A., W. T. Lester et J. V. Reich (2010). « Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties ». *Review of Economics and Statistics*, 92(4), p. 945 à 964.
- Ehrenberg, R. G. et A. J. Marcus (1980). « Minimum wage legislation and the educational outcomes of youth ». *Research in Labour Economics*, 3, p. 61 à 93.
- Ehrenberg, R. G. et A. J. Marcus (1982). « Minimum wages and teenagers' enrollment-employment outcomes: A multinomial logit model ». *Journal of Human Resources*, 17, p. 39 à 58.
- Fang, T. et M. Gunderson (2009). « Minimum wage impacts on older workers: longitudinal estimates from Canada ». *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), p. 371 à 387.
- Goldberg, M. A. et D. Green (1999). « Raising the floor: The social and economic benefit of minimum wage in Canada ». Centre canadien des politiques alternatives.
- Gramlich, E. (1976). « Impact of minimum wages on other wages, employment and family incomes ». *Brookings Papers on Economic Activities*, 7, p. 409 à 451.
- Grossberg, A. J. et P. Sicilian (1999). « Minimum wages, on-the-job training, and wage growth ». *Southern Economic Journal*, 65(3), p. 539 à 556.
- Gunderson, M. (2007). « Salaires minimums : enjeux et Options pour l'Ontario ». gouvernement de l'Ontario, 2007.
- Hashimoto, M. (1982). « Minimum wage effects on training on the job ». *The American Economic Review*, 72(5), p. 1070 à 1087.
- Hungerford, T. (1997). « Does increasing the minimum wage increase the incidence of involuntary part-time work? » Article non publié.
- Hirsch, B., B. Kaufman et T. Zelenska (2011). « Minimum wage channels of adjustment ». Série de rapports de recherche de la Andrew Young School of Policy Studies, n^{os} 11 à 34.
- Kaz, L. et A. B. Krueger (1992). « The effect of the minimum wage on the fast-food industry ». *Industrial and Labor Relations Review*, 46, p. 6 à 21.
- Kim, T. et L. J. Taylor (1995). « The employment effect in retail trade of California's 1988 minimum wage increase ». *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2, JBES Symposium on Program and Policy Evaluation), p. 175 à 182.
- Klerman, J. (1992). « Employment effects of mandated health benefits ». Dans *Health Benefits and the Workforce*. U.S. Department of Labor. Washington: US Government Printing Office.
- Lee, D. S. (1999). « Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage? » *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), p. 977 à 1023.
- Leighton, L. et J. Mincer (1981). « The effects of the minimum wage on human capital formation ». Dans *The Economics of Legal Minimum Wage*. Édité par S. Rottenberg. Washington : American Enterprise Institute. p. 153 à 177.
- Lemieux, T. (2006). « Increasing residual wage inequality: Composition effects, noisy data, or rising demand for skill? » *The American Economic Review*, 96(3), p. 461 à 498.
- Linneman, P. (1982). « The economic impacts of minimum wage laws: A new look at an old question ». *Journal of Political Economy*, 90(3), p. 443 à 469.
- Machin, S. et J. Wilson (2004). « Minimum wages in a low-wage labour market: Care homes in the UK ». *Economic Journal*, 114, C102 à 109.

- Mattila, J. P. (1981). « 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*. Édité par S. Rottenberg. Washington. American Enterprise Institute.
- Meyer, R. H. (1983). « Discontinuous distributions and missing persons: The minimum wage and unemployed youth ». *Econometrica*, 51(6), p. 1677 à 1698.
- Meyer, R. H. (1983). « The effects of the minimum wage on the employment and earnings of youth ». *Journal of Labor Economics*, 1(1), p. 66 à 100.
- Mincer, J. (1980). Dans Leighton L. S., Research N. B. o. E. (Eds.), « *Effect of minimum wages on human capital formation* ». [S.l.] : National Bureau of Economic Research.
- Mincy, R. B. (1990). « Raising the minimum wage: Effects on family poverty ». *Monthly Labor Review*, 113(7), p. 18.
- Neumark, D. (2001). « The employment effects of minimum wages: Evidence from a pre specified research design ». *Industrial Relations*, 40, p. 121 à 144.
- Neumark, D., M. Schweitzer et W. Wascher (2005). « The effects of minimum wages on the distribution of family incomes: A non-parametric analysis ». *Journal of Human Resources*, 40, p. 867 à 894.
- Neumark, D. et W. Wascher (1995). « Minimum wage effects on employment and school enrollment ». *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2, JBES Symposium on Program and Policy Evaluation), p. 199 à 206.
- Neumark, D. et W. Wascher (1996). « The effects of minimum wages on teenage employment and enrollment: Evidence from matched CPS surveys ». Dans *Research in Labor Economics*. Greenwich: JAI Press, 15, p. 25 à 63.
- Neumark, D. et W. Wascher (1997). « Do minimum wages fight poverty? Document de travail du NBER n° 6127, Cambridge, MA.
- Neumark, D. et W. Wascher (2000). « Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment ». *The American Economic Review*, 90(5), p. 1363 à 1396.
- Neumark, D. et W. Wascher (2001). « Minimum wages and training revisited ». *Journal of Labor Economics*, 19(3), p. 563 à 595.
- Neumark, D. et W. Wascher (2002). « Do minimum wages fight poverty? » *Economic Inquiry*, 40(3), p. 315 à 333.
- Neumark, D. et W. Wascher (2008). *Minimum Wages*. Cambridge, MA : MIT Press, 2008.
- OCDE. (1998). « Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté ». Chapitre 2 de *Perspectives de l'emploi*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques, 1998.
- Sabia, J. J., R. V. Burkhauser et B. Hansen (2012). « Are the effects of minimum wage increase always small? New evidence from a case study of New York State ». *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), p. 350 à 376.
- Schaafsma, J. et W. D. Walsh (1983). « Employment and labour supply effects of the minimum wage: some pooled time-series estimates form Canadian provincial data ». *Revue canadienne d'économique*, 16(1), p. 86 à 97.
- Schmidt, J. (2013). « Why does the minimum wage have no discernible effect on employment? » Centre for Economic and Policy Research.

- Sen, A., K. Rybczynski et C. Van De Waal (2011). « Teen employment, poverty, and the minimum wage: Evidence from Canada ». *Labour Economics*, 18(1), p. 36 à 47.
- Shannon, M. T. et C. M. Beach (1995). « Distributional employment effects of Ontario minimum-wage proposals: A microdata approach ». *Analyse de politiques*, 21(3), p. 284 à 303.
- Stewart, M. (2000). « The employment effect of the national minimum wage ». *Economic Journal*, 144, C110 à 116.
- Swidinsky, R. (1980). « Minimum wages and teenage unemployment ». *Revue canadienne d'économique*, 13(1), p. 158 à 171.
- Teulings, C. N. (2000). « Aggregation bias in elasticities of substitution and the minimum wage paradox ». *International Economic Review*, 41(2), p. 359 à 398.
- Vedder, R. et L. Gallaway (2001). « Does the minimum wage reduce poverty? » Washington : Employment Policies Institute.
- Vedder, R. et L. Gallaway (2002). « The minimum wage and poverty among full-time workers ». *Journal of Labor Research*, 23(1), p. 41 à 49.
- Wellington, A. J. (1991). « Effects of the minimum wage on the employment status of youths: An update ». *The Journal of Human Resources*, 26(1), p. 27 à 46.
- Williams, N. (1993). « Regional effects of the minimum wage on teenage employment ». *Applied Economics*, 25, p. 1517 à 1528.
- Williams, N. (1998). « Minimum wage effects by gender ». *Journal of Labor Research*, 19, p. 397 à 414.
- Wolfson, P. et D. Belman (à venir). « *What does the minimum wage do?* » Kalamazoo, MI : Upjohn Institute for Employment Research.
- Yeun, T. (2003). « The effect of minimum wages on youth employment in Canada: A panel study ». *Journal of Human Resources*, 38, p. 647 à 672.
- Zavodny, M. (2000). « The effect of the minimum wage on employment and hours ». *Labour Economics*, 7(6), p. 729 à 750.

