

2m11.3091.4

Université de Montréal

L'effet du salaire minimum sur l'emploi au Canada, pour les secteurs d'activité de
l'hébergement-restauration et du commerce du détail

par

Sébastien Boucher

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M. Sc.)
en relations industrielles

AOÛT 2003
© Sébastien Boucher, 2003



HD
4815
U54
2003
V.009

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

**L'effet du salaire minimum sur l'emploi au Canada, pour les secteurs d'activité de
l'hébergement-restauration et du commerce du détail**

Présenté par :

Sébastien Boucher

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Adnane Belout, président-rapporteur

Jean Charest, membre du jury

Jean-Michel Cousineau, directeur de recherche

Résumé

Cette étude vérifie et évalue les effets du salaire minimum sur l'emploi dans deux différents secteurs d'activité : le commerce du détail et celui de l'hébergement-restauration, au Canada. À l'intérieur de ces secteurs d'activité, certains groupes socio-démographiques sont étudiés à part, nous pensons plus particulièrement aux jeunes de 15 à 24 ans, aux hommes et aux femmes adultes de 25 à 54 ans et enfin aux adultes de 55 ans et plus. C'est une analyse en pool, mesurée en variation et s'échelonnant sur 15 ans, soit de 1987 à 2001. La méthodologie consiste à régresser l'emploi, les heures travaillées et la moyenne d'heures sur l'emploi provincial, le pourcentage d'offre de travail et le salaire minimum. La conjoncture économique et la variation attribuables aux particularités provinciales sont contrôlées. L'analyse des secteurs d'activité à bas salaire, donne des résultats mitigés. Pour l'ensemble de la population des secteurs, l'effet est négatif mais faible. L'impact chez les jeunes de 15-24 ans est, conformément à la littérature, négatif pour tous les indicateurs. Pour les adultes, l'année suivant l'augmentation salariale, une augmentation de l'emploi et des heures travaillées est estimée dans les deux secteurs d'activité. Ils sont également différents selon le secteur. Ce serait les hommes qui profiteraient de l'augmentation des heures et de l'emploi dans le commerce du détail, alors que ce serait les femmes qui en profiteraient dans l'hébergement-restauration.

Mots clés : Salaire minimum, secteur d'activité, Hébergement-restauration, Commerce du détail, Emploi, heures, Canada.

Resume

This paper verifies and values the effects of the minimum wage on the employment in two different sectors of activity: retail sector and the one of the lodging-restauration, in Canada. Inside those sectors of activity, some socio-demographic groups are studied, we think more especially about the young of 15 to 24 years old, the men and to the adult women of 25 to 54 years old and finally to the adults of 55 years and more. It is an analysis in pool, measured in variation and spacing out on 15 years, either from 1987 to 2001. The methodology consists in regressing the employment, the hours worked and the average of hours on the annual and provincial base, on the percentage of different socio-demographic group and the minimum wage. The economic conjuncture and the variation attributable to the provincial particularities are controlled. The analysis of the sectors of activity, give the mitigated results. For the entire population of the sectors, the effect is negative but weak. The impact at the young of 15-24 years is, in accordance with the literature, mostly negative and significative. For the adults, the year according to the salary increase, an increase of the employment and hours worked is estimated in the two sectors of activity. They are also different according to the sector. It would be the men who would take advantage of the increase of the hours and the employment in retail, whereas it would be the women who would benefit from this in the lodging-restauration.

Key words: Minimum wage, sector of activity, Lodging-Restauration, retail, employment, hours, Canada.

Table des matières

RÉSUMÉ	III
RESUME	IV
LISTE DES TABLEAUX	VII
LISTE DES GRAPHIQUES	VIII
LISTE DES SIGLES	IX
DÉDICACE	X
REMERCIEMENTS	XI
1. INTRODUCTION	1
2. CADRE THÉORIQUE	6
2.1 FONCTION DE PRODUCTION.....	7
2.1.1 <i>Fonction de production à deux facteurs</i>	8
2.1.2 <i>Fonction de production à un facteur</i>	12
2.2 LA CONCURRENCE PARFAITE	14
2.3 LA CONCURRENCE IMPARFAITE : LE MONOPSONE.....	17
3. REVUE DE LITTÉRATURE	24
3.1 ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM AU CANADA	25
3.2 RAPPEL DU CADRE THÉORIQUE	27
3.3 L'ÉTUDE DES GROUPES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	29
3.3.1 <i>Les adolescents (15-19 ans) et les jeunes adultes (20-24ans)</i>	30
3.3.2 <i>Adultes de 25 ans et plus</i>	35
3.4 ÉTUDES SUR LES SECTEURS D'ACTIVITÉ À BAS SALAIRES.....	36
3.4.1 <i>Résultats en concordance avec le modèle du monopsonne</i>	36
3.4.2 <i>Critiques des modèles de monopsonne</i>	41
3.4.3 <i>Des résultats partagés</i>	43
3.4.4 <i>Des résultats en conformité avec le modèle de concurrence</i>	45
3.5 PROBLÉMATIQUE	48
3.5.1 <i>Le point sur les résultats observés</i>	48
3.5.2 <i>Formulation d'une problématique</i>	50
3.6 LA QUESTION DE RECHERCHE	51
4. MODÈLE	52
4.1 CHOIX DU MODÈLE	53
4.2 LES DONNÉES.....	55
4.3 FORME OPÉRATIONNELLE DU MODÈLE.....	56
4.4 VARIABLE DÉPENDANTE.....	56
4.4.1 <i>Sous-échantillon des groupes- âge</i>	58
4.5 VARIABLES CONTRÔLES	60
4.5.1 <i>Demande de travail</i>	60
4.5.2 <i>Emploi normalisé</i>	60
4.5.3 <i>Effets années / provinces</i>	61
4.6 L'OFFRE DE TRAVAIL.....	62
4.7 SALAIRE MINIMUM.....	62
4.7.1 <i>Effet retardé</i>	63
5. RÉSULTATS	65
5.1 LA PERFORMANCE DU MODÈLE	66
5.1.1 <i>Indicateurs de la variable dépendante</i>	67
5.1.2 <i>Indicateur du salaire minimum</i>	69
5.2 LE COMMERCE DU DÉTAIL	72

5.2.1 R2 et statistiques F de Fischer.....	72
5.2.2 Variables dichotomisées provinces et années.....	73
5.2.3 Impact des variables contrôles et indépendantes.....	76
5.3 HÉBERGEMENT-RESTAURATION.....	80
5.3.1 R2 et Statistiques F de Fischer.....	81
5.3.2 Variables Provinces et Années.....	82
5.3.3 Impact des variables contrôles et indépendantes.....	84
5.4 HYPOTHÈSES MISE AU POINT.....	90
6. DISCUSSION.....	94
6.1 CONTRIBUTION DU MODÈLE.....	94
6.2 ARRIMAGE À LA THÉORIE.....	95
6.3 IMPLICATION POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	97
7. CONCLUSION.....	102
BIBLIOGRAPHIE.....	106
ANNEXES.....	CX
ANNEXE 1: TABLEAU DES DONNÉES.....	XIII
ANNEXE 2: MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES POUR L'EPA ET DE L'EERH.....	XIV
ANNEXE 3 : HYPOTHÈSES.....	XVI
ANNEXE 4: FORME ADDITIONNELLE D'OPÉRATIONNALISATION.....	XVII
ANNEXE 5: PERFORMANCE DES INDICATEURS DU SALAIRE MINIMUM.....	XVIII
ANNEXE 6 :PERFORMANCE DES RHO.....	XX

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: RÈGLE D'EMBAUCHE ET MAXIMISATION DES PROFITS	14
TABLEAU 2: COÛT MARGINAL DU TRAVAIL DANS LE MONOPSONE	18
TABLEAU 3: RÉPARTITION SECTORIELLE DES EMPLOYÉS AU SALAIRE MINIMUM AU QUÉBEC.....	27
TABLEAU 4: TAUX DE SALAIRE MINIMUM ET SA VARIATION PAR RAPPORT AU SALAIRE MOYEN	27
TABLEAU 5: RÉSULTATS D'ESTIMATION POUR LES ADOLESCENTS ET LES JEUNES ADULTES	31
TABLEAU 6: RÉSULTATS D'ESTIMATIONS CANADIENS SUR LES ADOLESCENTS ET LES JEUNES ADULTES	34
TABLEAU 7: RÉSULTATS D'ESTIMATION POUR LES ADULTES CANADA ET ÉTATS-UNIS	35
TABLEAU 8 : RESULTATS D'ESTIMATION CONFIRMANT LE MODÈLE DU MONOPSONE DANS LA RESTAURATION	39
TABLEAU 9: RÉSULTATS D'ESTIMATION CONFIRMANT LE MONOPSONE DANS LE COMMERCE DU DÉTAIL	40
TABLEAU 10 ARTICLES « TRADITIONNELS » REPRENANT LES ESTIMATIONS D'ARTICLES « ÉMERGEANTS »	42
TABLEAU 11: RÉSULTATS D'ESTIMATIONS S'APPARENTANT AUX DEUX MODÈLES THÉORIQUES.....	44
TABLEAU 12: RÉSULTATS D'ESTIMATION DE BAZEN ET SKOURIAS (1997)	46
TABLEAU 13: ÉLASTICITÉ SE RAPPROCHANT DES ATTENTES DU MODÈLE DE CONCURRENCE	47
TABLEAU 14 : R2 ET STATISTIQUES F DE FISCHER SELON LA VARIABLE DÉPENDANTE	68
TABLEAU 15 : R2 ET DES STATISTIQUE F DE FISCHER, SELON L'INDICATEUR DU SALAIRE MINIMUM.	70
TABLEAU 16 : PERFORMANCE DES R2, DES STATISTIQUE F DE FISCHER ET RÉSULTAT DES VARIABLES PROVINCIALES DU COMMERCE DU DÉTAIL	74
TABLEAU 17: RÉSULTATS DES VARIABLES ANNÉES ; COMMERCE DU DÉTAIL	75
TABLEAU 18: IMPACT DES VARIABLES INDÉPENDANTES ET CONTRÔLES SUR L'EMPLOI DANS LE COMMERCE DU DÉTAIL	77
TABLEAU 19: PERFORMANCE DES R2, DES STATISTIQUES F DE FISCHER ET RÉSULTATS DES VARIABLES PROVINCIALES; HÉBERGEMENT-RESTAURATION	82
TABLEAU 20 : RÉSULTATS DES VARIABLES ANNÉES;HÉBERGEMENT-RESTAURATION	84
TABLEAU 21 : RÉSULTATS DES VARIABLES CONTRÔLES ET INDÉPENDANTES : HÉBERGEMENT- RESTAURATION	86
TABLEAU 22 : SALAIRES HORAIRES DES DEUX SECTEURS D'ACTIVITÉS	97

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1: FONCTION DE PRODUCTION À DEUX FACTEURS	9
GRAPHIQUE 2: PRODUCTION À UN FACTEUR (COURT TERME).....	12
GRAPHIQUE 3: MARCHÉ DU TRAVAIL EN CONCURRENCE	15
GRAPHIQUE 4: MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE MONOPSONE.....	19
GRAPHIQUE 5: MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE MONOPSONE AVEC LA PRÉSENCE DU SALAIRE MINIMUM	20
GRAPHIQUE 6: DÉPLACEMENT DE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE TRAVAIL DANS LES DEUX MODÈLES.....	28

Liste des sigles

CmT	Coût marginal du travail
Dt	Demande de travail
E	Emploi
I	Isoquant
K	Capital
Ot	Offre de travail
Qt	Quantité de travail
SM	Salaire minimum
T	Travail
VPm	Valeur de productivité marginale
VPM	Valeur de productivité moyenne
W	Salaire

Dédicace

Ce mémoire est dédié à mon cousin, Feu Frédéric Boucher, pour le mémoire de maîtrise qu'il avait largement le potentiel de réaliser, mais pour qui le destin en a décidé autrement.

Remerciements

Je tiens à remercier mon directeur de recherche, Monsieur Jean-Michel Cousineau, pour sa disponibilité et la justesse de ces précieux commentaires.

Je tiens également à remercier Monsieur Normand Poulet et Madame Lucie Query pour leur générosité dans le temps investi, pour lire et commenter mon trava



1. Introduction



Introduction

La création d'emplois et la lutte à la pauvreté constituent deux enjeux qui sont au premier rang des défis auxquels doivent faire face nos sociétés. Nous sommes donc en droit de nous attendre à l'élaboration de politiques ayant l'objet d'y répondre. Tout d'abord, en 2002, le gouvernement du Québec a précisé ses intentions pour l'atteinte du plein emploi¹ en novembre², puis a fait voter la loi 112³ pour combattre la pauvreté en mars de l'année suivante (2003)⁴. Parmi les moyens proposés pour contribuer à la lutte à la pauvreté, une proposition d'augmentation du salaire minimum qui pourrait toucher plus de 230 000 Québécois⁵, constitue une politique gouvernementale majeure.

Un moyen qui n'est pas démenti par Benjamin (2001) : « I take as a premise that minimum wage laws (...) whose primary purpose is to reduce poverty by increasing the income.»⁶ En effet, la politique du salaire minimum a été instaurée pour assurer aux travailleurs un minimum décent, au Québec comme partout ailleurs au Canada. Un certain consensus est présent quant à cet objectif, bien que le degré d'atteinte fasse l'objet d'un débat⁷. Par contre, cet outil pourrait entrer en conflit avec l'autre composante majeure du revenu : l'emploi. Ainsi, le modèle traditionnel de concurrence prévoit que l'existence d'un prix plancher pour la rémunération entraîne une réduction de l'emploi. Ce qui revient à dire que le gouvernement serait au prise avec un arbitrage entre l'augmentation du salaire minimum pour la réduction de la pauvreté d'une part, et son gel pour la minimisation des impacts négatifs sur l'emploi, d'autre part. Dans le cas où cette hypothèse se confirmerait, il faudrait savoir

¹ Publication du Gouvernement, « Horizon 2005 : vers le plein emploi », 6 novembre 2002

² La Presse, Jeudi 7 novembre 2002, p. A17

³ Publication du Gouvernement, Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté sociale et l'exclusion, Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille.

⁴ La Presse, Jeudi 6 mars 2003, p. A5

⁵ Commission des Normes du Travail

⁶ Benjamin, D. "Minimum Wages in Canada" dans Berry, A., (2001) "*Labor Market Policies in Canada and Latin America; Challenges of the new millennium*", Kluwer Academic Publisher, p.358.

⁷ Fortin, Nicole et Lemieux, Thomas « Income redistribution in Canada: Minimum Wages versus Other policy Instruments », IRPP, décembre 1988 idem p. 19 "This being said, the minimum wage remains a small transfer program, which limits its ability to change in a quantitatively important way the distribution of family income in Canada."

l'ampleur de ces effets pour que les gouvernements puissent ainsi être en position de prendre des décisions plus éclairées face à ce dilemme.

Une inquiétude d'actualité dont Michel Sauriol, président de la Fédération des producteurs maraîchers du Québec faisait état dans *La Presse*⁸. Ainsi, ce dernier s'inquiétait des impacts présumés et observés de la mise en vigueur de l'article 143 modifiant les normes du travail. Des changements en profondeur qui feraient en sorte que l'industrie maraîchère ne serait plus exempte de l'obligation de rétribuer au salaire minimum, les travailleurs agricoles occasionnels de moins de 18 ans. Une augmentation évaluée à 40% des coûts de production de l'industrie qui ne pourrait, selon la fédération, être absorbée par les 1200 producteurs. C'est en conséquence de l'application de ce règlement que 50% d'entre eux auraient déjà annoncé à Kraft le non-renouvellement de leurs contrats d'approvisionnement. Ce qui se traduirait par des pertes de production et donc par extension, des pertes d'emplois majeures. Des impacts tellement importants que le nouveau gouvernement en place hésiterait maintenant à mettre en vigueur ces changements.⁹

Jusqu'à tout récemment, l'état des connaissances confirmait l'hypothèse d'une relation négative entre le salaire minimum et l'emploi, et donc en quelque sorte, conforme à l'hypothèse d'un fort degré de concurrence sur les marchés du travail. Toutefois, depuis 1992, les résultats de certains articles en arrivent à une relation non-significative et parfois même positive. Si les résultats obtenus avant 1992 supportent l'existence de la concurrence sur les marchés du travail, une pluralité d'articles écrits après 1992, seraient plus près d'un modèle de concurrence imparfaite. Notre opinion, à l'instar de Partridge et Partridge (1999), est à l'effet que ce sont les résultats obtenus lors des analyses statistiques qui permettront de statuer sur l'un ou l'autre des modèles.

À cet égard, le choix d'étudier les secteurs à bas salaires du commerce de détail et de la restauration peut s'avérer hautement intéressant. La présente étude va donc s'y

⁸ *La Presse*, Jeudi 1^{er} Mai 2003, p. D3

⁹ *Le Devoir*, Vendredi 16 mai 2003, p.A1

consacrer. Les réponses apportées à la question de recherche permettront de connaître l'existence ou l'ampleur des effets causés par la politique gouvernementale et de savoir si les résultats varient d'un secteur d'activité à l'autre.

La décision d'étudier de plus près les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce de détail est renforcée du fait que ces deux secteurs sont les plus touchés par la politique provinciale¹⁰. De plus, ce sont ces deux mêmes secteurs qui ont été les plus fréquemment étudiés; exception faite du Canada, où les études, pour la plupart, se sont limitées aux groupes socio-démographiques, sans égard aux secteurs industriels.

Notre question de recherche peut donc se lire comme : « Quel est L'effet du salaire minimum sur l'emploi au Canada, pour les secteurs d'activité du commerce du détail et de l'hébergement-restauration, à l'égard de certains groupes démographiques, de 1987 à 2001? »

Premièrement, la contribution de cette étude se situe d'abord au niveau analytique, dans le choix de l'utilisation du modèle théorique approprié, pour l'analyse de l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

Deuxièmement, nous tenterons d'innover sur le plan méthodologique, en utilisant différents indicateurs pour le salaire minimum et pour la variable dépendante : l'emploi. Il y a plusieurs indicateurs de la politique gouvernementale, qui donnent des résultats variables. À la lumière de cette problématique, les principaux indicateurs seront analysés et le plus performant sera retenu. En ce qui a trait à la variable dépendante, les récentes recherches nous ont instruit sur la pertinence d'estimer les heures de travail pour avoir une idée plus claire comme mesure des impacts du salaire minimum sur l'emploi. En effet, celles-ci seraient plus sensibles au salaire minimum.

¹⁰ Enquête sur la Rémunération au salaire minimum (1995), Commission des normes du travail

Enfin, une troisième contribution se ferait à l'endroit des politiques publiques. Dans l'éventualité où il y aurait un réel arbitrage entre la pauvreté et l'emploi, il faudrait savoir de quelle intensité sont les effets pervers de la politique gouvernementale. De plus, nous serions également en mesure de constater l'intensité des pertes d'emplois, dans chacun des secteurs industriels analysés, à savoir si ceux-ci sont comparables, ou s'ils nécessitent une analyse et une action particulière de la part du gouvernement. Ces informations contribueraient à une connaissance plus claire des impacts du salaire minimum sur l'emploi et à la réduction des coûts associés à la diminution de ce dernier.

La première section est consacrée à la présentation du cadre théorique. Nous exposerons trois modèles : la concurrence, la fonction de production et le monopsonne. La deuxième section procédera à une revue de la littérature. L'information tirée de cette étape permettra l'élaboration de la problématique et la question de recherche. Nous ferons ainsi le point sur les résultats observés pour ensuite aborder la problématique que nous voulons éclaircir à l'aide de la question de recherche qui sera également explicitée. La troisième section s'adressera à la justification du choix du modèle empirique retenu, à l'explication des variables dépendantes et indépendantes ainsi qu'aux hypothèses qui découlent de ce modèle. Nous poursuivrons avec la présentation des résultats obtenus pour l'ensemble du modèle et par secteur d'activité. Nous terminerons par une discussion sur les résultats portant sur les contributions du modèle, l'arrimage à la théorie et les implications pour les politiques publiques



2. Cadre théorique



En général, en économie du travail, la théorie donne des bases solides pour formuler des hypothèses quant au comportement des effets des variables indépendantes sur une variable dépendante. Dans le cas de l'étude des modèles simulant l'impact du salaire minimum sur l'emploi, les conclusions auxquelles on arrive ne convergent pas toutes dans la même direction. Ces différences seraient attribuables aux prémisses inhérentes à chacun des modèles. Pour le modèle de concurrence parfaite, il s'établit un rapport inverse entre l'emploi et le salaire minimum. Toutefois, lorsqu'il est question de la concurrence imparfaite, l'impact de la législation est plus ambigu. Avant de discuter des caractéristiques et implications de ces deux modèles, nous allons étudier la fonction de production à un et deux facteurs qui constitue une « théorie source » sur laquelle se fonde les deux modèles pour déterminer leur droite de demande. L'élaboration de cette partie fut rendue possible grâce à la consultation de Benjamin et al. (2002) ainsi que des notes du cours de Cousineau (2001).

2.1 Fonction de production

La relation inverse entre l'emploi et le salaire minimum puise ses fondements analytiques dans la fonction de production. Cette dernière est intéressante dans une perspective « éducative ». Son explication nous permet de mieux comprendre la dynamique de la production et de deux intrants dont les deux modèles qui seront vu ultérieurement s'inspirent pour déterminer leur courbe de demande.

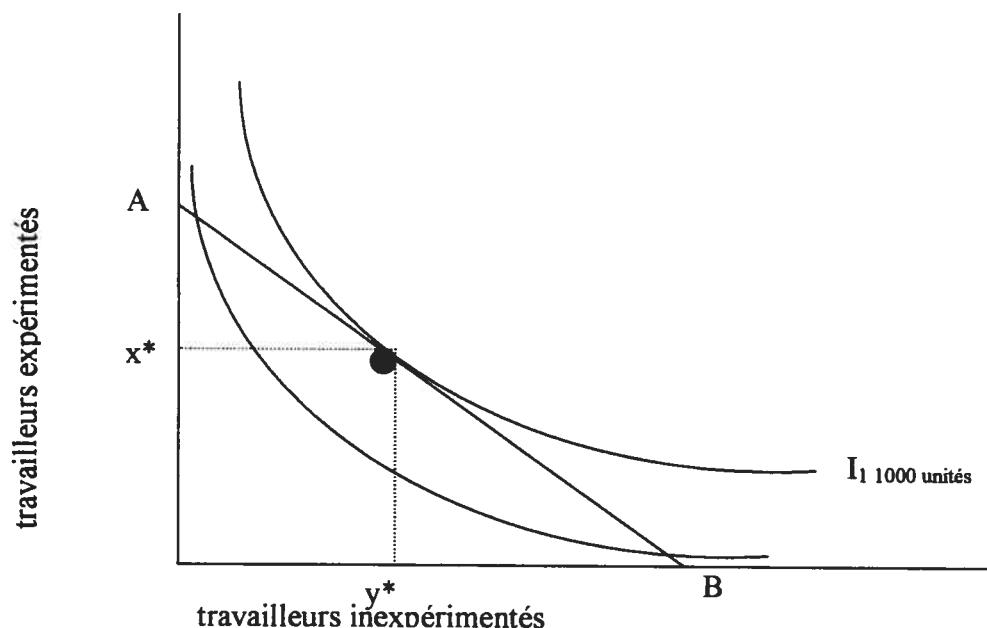
Nous verrons la fonction de production à deux et à un facteur (s). Le premier fait référence l'emploi simultané de mains-d'œuvre expérimentées et inexpérimentées. Il constitue l'outil privilégié pour constater comment ces deux types de main d'œuvres sont influencés par le salaire minimum. Nous terminerons cette section par l'explication d'une perspective à court terme par l'analyse d'un seul des deux intrants, le la main-d'oeuvre. Nous allons ainsi être en mesure de constater ce qui régit les règles d'embauche de l'entreprise.

2.1.1 Fonction de production à deux facteurs

La grande majorité des présentations théoriques se rapportait à la détermination de la demande de travail à long terme, soit par l'interaction des deux intrants que sont le capital et le travail. Ils sont discutés dans une perspective à long terme parce que c'est dans celle-ci que la production se pense et qu'une entreprise se construit; en fixant un capital et un niveau de travail donné. Dans les industries à bas salaires, avec une plus forte concentration de main-d'œuvre, il est intéressant de constater l'interaction entre deux types de travailleurs. En effet, les employeurs ont le choix d'utiliser, d'une part, les travailleurs expérimentés qui sont plus productifs mais plus dispendieux et d'autre part, les travailleurs moins expérimentés qui sont moins productifs mais aussi moins dispendieux. Contrairement au capital et au travail, il ne s'agit pas là de perspectives à long terme mais davantage du court terme parce que la main d'œuvre peut être remplacée très rapidement. Compte tenu des particularités des deux secteurs d'activités à l'étude, nous allons nous intéresser exclusivement à l'interaction entre les travailleurs expérimentés et inexpérimentés. Les substitutions entre le capital et le travail sont abondamment discutées dans les volumes traitant des théories macro-économiques, nous n'allons donc pas nous y attarder.

La fonction de production part du précepte que pour produire un bien Q , il y a la combinaison de deux types de main d'oeuvre : les travailleurs expérimentés et les travailleurs inexpérimentés. De plus, l'entreprise doit produire au moindre coût. Pour mieux rendre compte de ces conditions, le modèle introduit deux contraintes, soit la courbe d'isoquant I_1 pour la production et la droite d'isocoût AB pour la limite budgétaire.

Graphique 1: Fonction de production à deux facteurs



L'isoquant représente une courbe de niveau de production qui pourrait se définir par : les combinaisons possibles des deux types de main-d'oeuvre, pour produire une quantité donnée d'unités. Ainsi, la courbe doit accuser une pente négative parce que pour maintenir un niveau de production constant, lorsque nous augmentons un facteur de production l'autre doit nécessairement diminuer. De plus, cette courbe doit être convexe par rapport à l'origine. En effet, une utilisation parcimonieuse de l'un nécessite, pour conserver le même niveau de production, une utilisation intensive de l'autre.

L'isocoût constitue une contrainte budgétaire qui est linéaire, c'est l'ensemble des combinaisons possibles de l'utilisation des deux types de main-d'oeuvre, pour un budget donné. Elle a une pente négative parce que, dans un budget limité, l'utilisation additionnelle d'un facteur est rendue possible par la diminution de l'autre facteur. Enfin, ce qui la caractérise le plus, c'est l'information qu'elle donne sur le prix de chacun des intrants, par la force de la pente qu'elle accuse.

L'intégration des deux courbes dans un même graphique va nous montrer comment l'entreprise peut atteindre la production la plus efficace possible, avec des ressources limitées et un désir de maximiser ses profits.

Ressources limitées

Pour produire, les entreprises sont contraintes à un budget donné qui, pour un ensemble de raisons, est limité. Les dirigeants d'entreprises devront donc faire avec l'argent qu'ils ont.

Maximisation des profits

Les entreprises veulent faire le plus de profits possible. C'est pour cette raison qu'elles ne vont pas hésiter à augmenter leur production à son maximum, si cette dernière peut leur permettre d'augmenter leurs profits.

Implications pour le SM

Pour les fins de la question de recherche, nous allons simuler une augmentation de 100% (double) du salaire minimum. Le premier changement perceptible est un déplacement de la contrainte budgétaire de AB à AB', tel qu'illustré au graphique 5. Ce déplacement illustre le fait que la compagnie, avec la même contrainte budgétaire, ne peut plus employer au maximum, que la moitié de y qu'elle aurait embauchée autrement (le coût de son utilisation en étant doublé). Plus précisément, cette perturbation entraîne une diminution de l'emploi à travers deux effets distincts : l'effet de substitution et l'effet de production.

Effet de substitution

Pour bien comprendre cet effet, un segment de droite FF, parallèle à la nouvelle contrainte budgétaire, mais tangent à l'isoquant initial, est tracé¹¹. Cette simulation nous permet d'illustrer comment réagirait l'entreprise face à cette augmentation de salaire si elle disposait d'une contrainte budgétaire « différente » lui permettant de produire une même quantité de biens. Une nouvelle combinaison optimale, réduisant

¹¹ Le tracé d'un segment parallèle reflète le nouveau prix du travail parce que deux parallèles ont exactement la même pente.

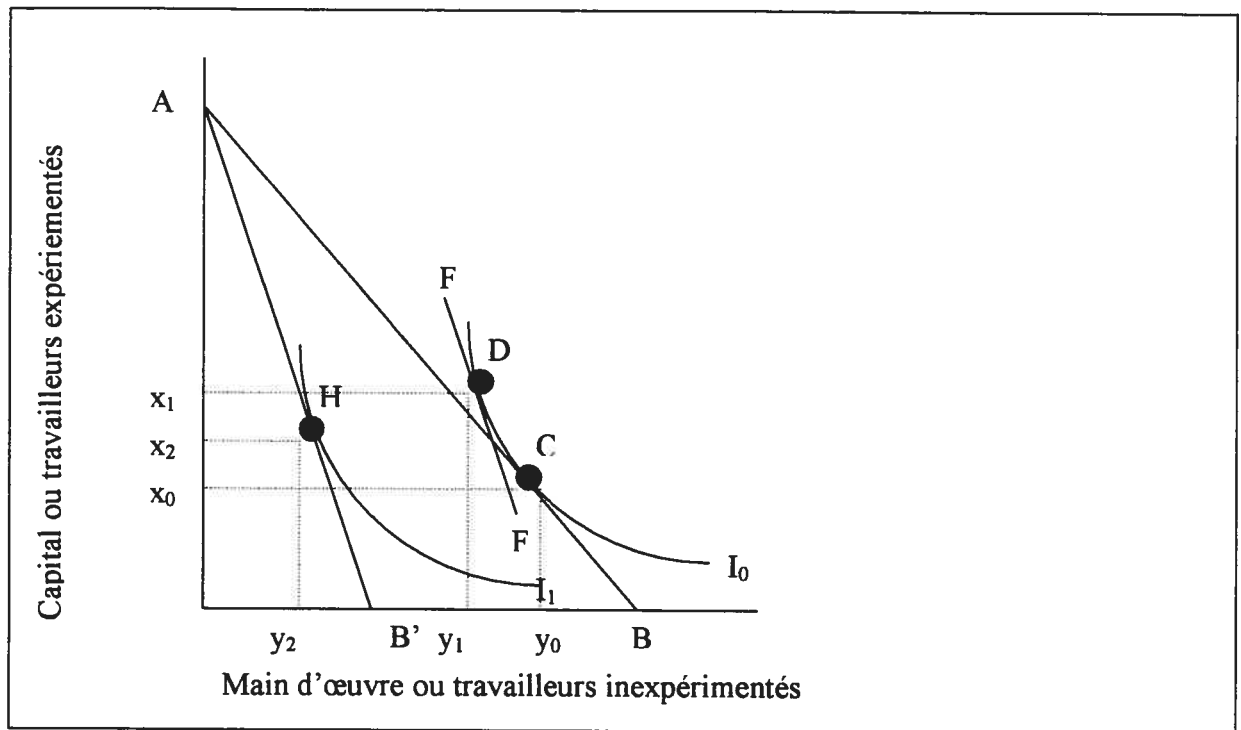
l'utilisation des y à $T1$, et accroissant l'usage des travailleurs expérimentés en $K1$, serait établie en D . Cette diminution de l'utilisation des travailleurs de $T0$ à $T1$, constitue donc l'effet de substitution puisqu'il se traduit par le remplacement des travailleurs inexpérimentés par les travailleurs expérimentés.

Effet de production.

Cet effet n'arrive toutefois pas seul, car la contrainte budgétaire n'est pas flexible. Du point de vue financier, les ressources financières étant inchangées, l'employeur ne peut plus se permettre de produire autant qu'il le faisait. L'entreprise doit donc produire sous une nouvelle contrainte budgétaire plus près de l'origine, avec une nouvelle combinaison des deux types de travailleurs. Cette nouvelle combinaison sera trouvée en réduisant l'utilisation des travailleurs expérimentés, de $y1$ à $y2$ et en réduisant également les travailleurs inexpérimentés, de $x1$ à $x2$.

Toutes choses étant égales par ailleurs, ces deux effets (de substitution et de production) vont donc s'additionner et mener, dans le cas d'une augmentation du salaire minimum, à une diminution de l'emploi ou des travailleurs inexpérimentés et une utilisation plus intensive du capital ou des travailleurs expérimentés.

Graphique 2: Production à un facteur (court terme)



2.1.2 Fonction de production à un facteur

Il est avancé qu'à court terme, la production varie principalement en fonction de l'utilisation d'un seul facteur : le travail. Ici, l'introduction d'une échéance court terme pour ce modèle est importante parce que le capital nécessite beaucoup plus de temps pour s'ajuster.

À l'instar de l'analyse précédente, le désir de maximisation des profits de la part de l'employeur est omniprésent. Il devra par contre s'assurer que ces revenus marginaux dépassent ces coûts marginaux. C'est-à-dire que l'entreprise devrait augmenter sa production tant et aussi longtemps que le revenu additionnel associé à la vente de la dernière unité égale le coût de celle-ci. Pour mieux comprendre cette assertion, la définition de certains concepts s'impose.

D'abord nous définirons la productivité marginale pour ensuite définir la productivité moyenne. La productivité marginale se définit comme une variation de la production associée à l'usage d'une unité additionnelle de travail. C'est le nombre d'unités produites par chaque travailleur additionnel. La loi des rendements décroissants

stipule que cette productivité tendrait à diminuer. C'est que l'ajout de travailleurs additionnels donne de moins en moins d'unités additionnelles de production. Pour chiffrer la valeur monétaire de cette contribution, nous pouvons parler de valeur de productivité marginale (VPm), qui n'est que la multiplication de la productivité marginale par le prix du produit.

La productivité moyenne se définit comme un rapport de la production totale divisée par le nombre de travailleurs ou le nombre d'heures utilisées. Elle permet de voir quelle est la productivité de l'ensemble des travailleurs d'une entreprise et ainsi de faire des comparaisons dans le temps entre les entreprises. Pour obtenir la valeur monétaire de cette productivité, nous faisons la même chose que dans le cas précédent : nous le multiplions par le prix de l'unité produite. La productivité moyenne suit un profil similaire à la courbe de valeur de productivité marginale, parce qu'elle est largement influencée par celle-ci. C'est ainsi que la valeur de la productivité moyenne (VPM) augmentera tant et aussi longtemps que la VPm lui sera supérieure. Elle diminuera dès que la VPm sera sous la VPM.

L'utilité de ces concepts réside dans l'élaboration d'une règle d'embauche. Cette règle nous dit que le travailleur supplémentaire doit au moins rapporter ce qu'il coûte. Le salaire dit ce qu'il en coûte, la valeur de la productivité marginale (VPm) dit ce qu'il en rapporte. Dès lors, si on considère que le taux de salaire sur le marché est de 10\$/ heure et si on s'en réfère au tableau 1, la règle d'embauche nous dira d'employer 6 travailleurs, parce que c'est à ce nombre que le salaire est égale tout juste la valeur de la productivité marginale (10\$). Un nombre plus élevé de travailleurs coûterait le même prix, mais rapporterait moins.

L'implication pour le salaire minimum est la suivante : si ce dernier est fixé au-dessus du salaire du marché, passant de 10 à 12\$, et s'en suivra une réduction de l'emploi. Cette dernière passant de six à cinq employés parce que désormais, le sixième employé embauché, qui rapporte 10\$ à l'entreprise (avant-dernière colonne), en coûterait 12\$ (colonne de la valeur de la productivité marginale).

Tableau 1: Règle d'embauche et maximisation des profits

Quantité de travail	Quantité produite	Valeur de Productivité moyenne	Valeur de Productivité Marginale	Salaire du Marché (Smar)	Salaire Minimum (SM)
1	10	20	20	10	12
2	19	19	18	10	12
3	27	18	16	10	12
4	34	17	14	10	12
5	40	16	12	10	12
6	45	15	10	10	12
7	49	14	8	10	12
8	52	13	6	10	12
9	54	12	4	10	12
10	55	11	2	10	12

2.2 La concurrence parfaite

Ce modèle repose sur quatre conditions essentielles. Tout d'abord, nous supposons une pluralité d'entreprises relativement comparables, déterminant ainsi la demande de travail. Ensuite, il est postulé l'existence d'un grand nombre de travailleurs homogènes qui sont en concurrence les uns avec les autres. La troisième condition est l'accessibilité totale et entière aux informations relatives au marché du travail et à leur évolution. Celles-ci doivent être accessibles autant aux travailleurs qu'aux entrepreneurs. Ainsi, lorsqu'il y a des changements du salaire ou de l'emploi, tous les acteurs en sont informés instantanément. Enfin, la dernière condition présuppose une parfaite mobilité des travailleurs à travers les différents employeurs. Ils peuvent ainsi changer d'entreprises si les conditions qui y prévalent ne leur satisfont pas. Dans les paragraphes qui suivent, nous discuterons du cadre de base de cette théorie pour ensuite mieux introduire le salaire minimum.

Le cadre de base

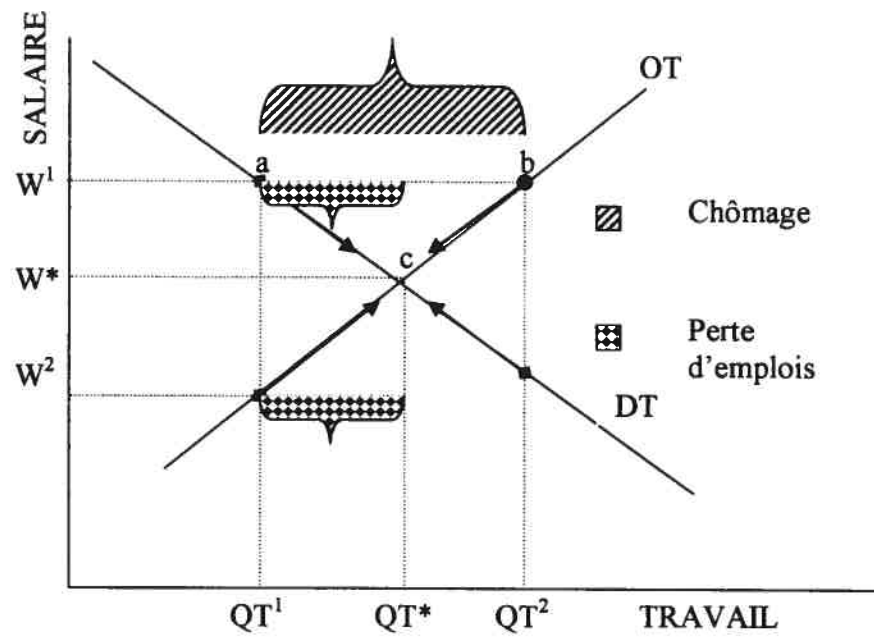
Le marché du travail se compose d'une demande de travail, d'une offre et d'un point de rencontre qui définit l'équilibre.

Tel qu'illustré au graphique 1, la demande de travail DT constitue une fonction à pente négative, reliant dans un rapport inverse les salaires et les quantités de travail demandées. Cette fonction illustre la décision de l'employeur d'engager un nombre déterminé de travailleurs au salaire donné. Ainsi, plus le salaire est élevé, moins l'employeur sera en mesure d'embaucher de la main d'œuvre.

L'offre de travail OT est, quant à elle, caractérisée généralement par une fonction à pente positive, reliant aussi les salaires et les quantités de travail offertes. Cette courbe représente le choix des individus sur la décision de rejoindre ou non le marché du travail en fonction du salaire offert. Ainsi, plus le salaire est élevé, plus un grand nombre de personnes est intéressé à travailler.

Au point de rencontre (c) entre ces deux courbes se détermine un salaire d'équilibre W^* et une quantité de travail d'équilibre QT^* . C'est à ce point, et à ce point seulement, qu'il est question d'équilibre parce que les quantités offertes égalent les quantités demandées de travail. À des niveaux de salaires qui sont supérieurs au point d'équilibre, un écart est créé entre l'offre et la demande (ab). Si le salaire est au-dessus de l'équilibre, il y a un déséquilibre et il y a plus de personnes qui cherchent du travail qu'il y en a qui en ont un. Pour rétablir l'équilibre, il faudrait que les travailleurs acceptent un salaire plus bas. Dans un marché de concurrence exempt de contrainte, les variations se font sur les salaires. À l'inverse, un niveau de salaire plus bas que le point d'équilibre entraîne un écart qui se traduit par une demande plus forte que l'offre de travail. Dans ce cas, l'employeur devra augmenter son salaire s'il veut combler ses postes. La notion de salaire est ici très large car les baisses ou les augmentations salariales dont il est question, ne se font pas exclusivement, en terme réel, au taux de salaire horaire. Une diminution des « salaires » pourrait prendre la forme d'un gel ou d'une réduction des avantages sociaux.

Graphique 3: Marché du travail en concurrence



L'introduction du salaire minimum

Lorsque nous introduisons un salaire minimum obligatoire W^1 au-dessus du salaire d'équilibre W^* , les ajustements ne peuvent plus s'effectuer au niveau du salaire, celui-ci étant devenu une contrainte imposée par la Loi. Les ajustements ne se font qu'au niveau de l'emploi. L'écart discuté plus haut entre l'offre et la demande de travail se crée, provoquant un excédent de main-d'œuvre qui est intéressée à travailler à ce salaire. Sur le graphique, cet écart est assimilable à du chômage et correspond à l'écart entre « a » et « b » ou, sur l'abscisse, à l'écart entre QT^2 , soit le nombre de personnes prêtes à travailler au salaire W^1 , et QT^1 l'emploi réel au salaire W^1 . La création de chômage (ab) se traduit en partie par des pertes d'emplois correspondants à la différence entre QT^* , l'ancien point d'équilibre du marché, et QT^1 , le nouveau point d'équilibre fixé par le salaire minimum, et en partie par les nouveaux venus (écart entre QT^2 et QT^*) attirés par un salaire plus élevé.

Donc, toutes choses étant égales par ailleurs, la mise en place d'un salaire minimum créerait un excédent de main-d'œuvre (chômage) qui se traduirait également par une diminution de l'emploi. Le chômage a donc une relation positive avec le salaire minimum au-delà du salaire d'équilibre du marché.

2.3 La concurrence imparfaite : le monopsonie

La concurrence imparfaite s'incarne principalement dans un modèle précis : le monopsonie. Pour ce modèle, les postulats de la concurrence doivent être rayés, sinon inversés. Tout d'abord, le monopsonie caractérise une situation où il n'y a qu'un seul employeur dans un secteur ou une région donnée. Il n'y a donc pas d'autres entreprises qui offrent des conditions de travail pouvant y être comparées. Ensuite, le modèle présuppose l'immobilité des travailleurs. Ceux-ci ne peuvent donc pas changer pour une entreprise qui serait plus près de la concurrence. Enfin, les travailleurs n'ont aucune information sur les autres entreprises. Ce n'est donc pas seulement un marché du travail imparfait, mais totalement imparfait. Ces nouveaux présupposés impliquent plusieurs changements dans le fonctionnement du marché du travail et dans le comportement des acteurs. Voyons ainsi comment s'articulent plus précisément les conditions dans le modèle.

Tout d'abord, l'entreprise ne se réfère plus à l'offre de travail via un salaire d'équilibre contraignant et fixé par le marché. Compte tenu que ladite entreprise devient la seule acheteuse de prestations de services, elle fait directement face à l'offre et peut agir directement sur les salaires. Elle connaît ainsi le montant exact à payer pour attirer le nombre nécessaire de travailleurs.

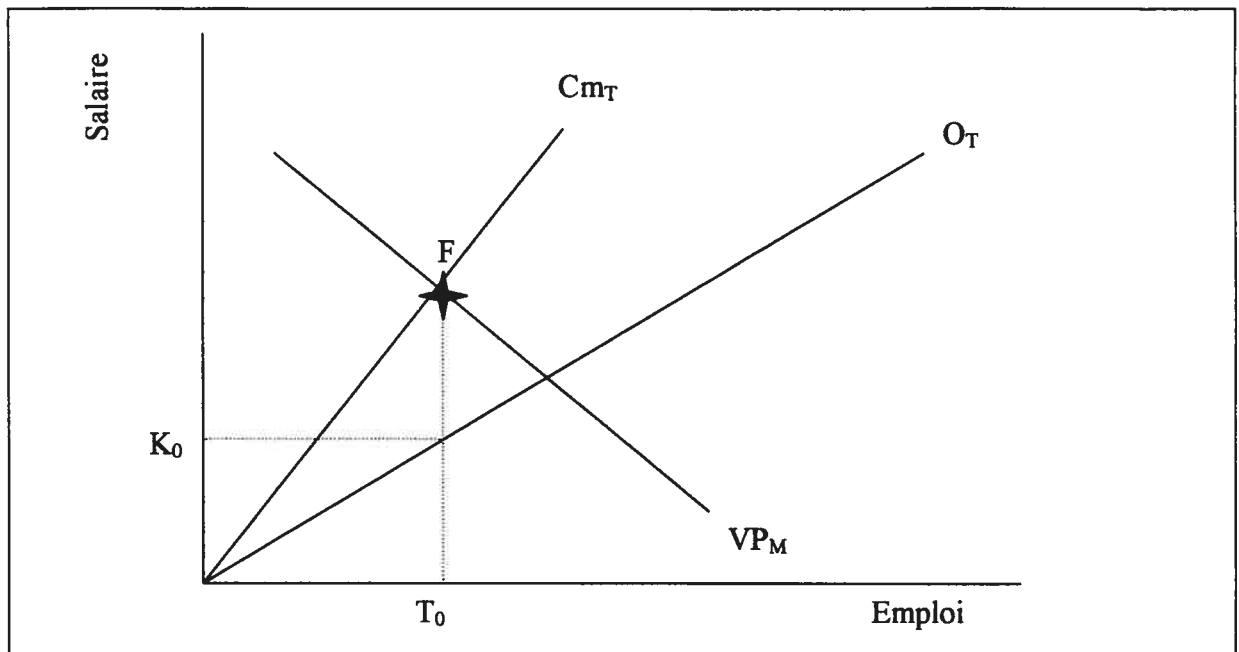
Le coût marginal du travail qui, dans le modèle de concurrence était égal au salaire, se calcule désormais comme le prix de l'offre plus l'augmentation de salaire que devra verser l'entrepreneur aux autres salariés pour les conserver à son service. Compte tenu que l'entreprise est la seule acheteuse de service de travail, elle devra, pour chaque embauche supplémentaire, payer plus cher comme le démontre le tableau ci bas.

Tableau 2: Coût marginal du travail dans le monopsonne

Quantités de travail	Salaire (Offre)	CUT : Coût unitaire de travail	Total du coût additionnel par travailleurs
1	4,00\$	4,00\$	0
2	5,00\$	5,00\$ + (1,00\$ pour 1)	6,00\$
3	6,00\$	6,00\$ + (1,00\$ pour 1, 2)	8,00\$
4	7,00\$	7,00\$ + (1,00\$ pour 1,2,3)	10,00\$
5	8,00\$	8,00\$ + (1,00\$ pour 1,2,3,4)	12,00\$

Nous pouvons constater que pour embaucher un travailleur supplémentaire, il n'en coûte pas que le salaire de l'employé additionnel, mais un salaire qui doit augmenter à chaque embauche, auquel nous devons additionner l'augmentation de salaire rétribuée aux travailleurs embauchés avant. Par exemple, pour embaucher un 5^e travailleur, il n'en coûte pas que 8,00\$, mais 8,00\$ plus l'augmentation de 1,00\$ à chacun des quatre employés précédents, c'est-à-dire un total de 12,00\$ pour ladite embauche. Cette situation peut également s'illustrer à l'aide du graphique ci bas.

Graphique 4: Marché du travail selon le monopsonne

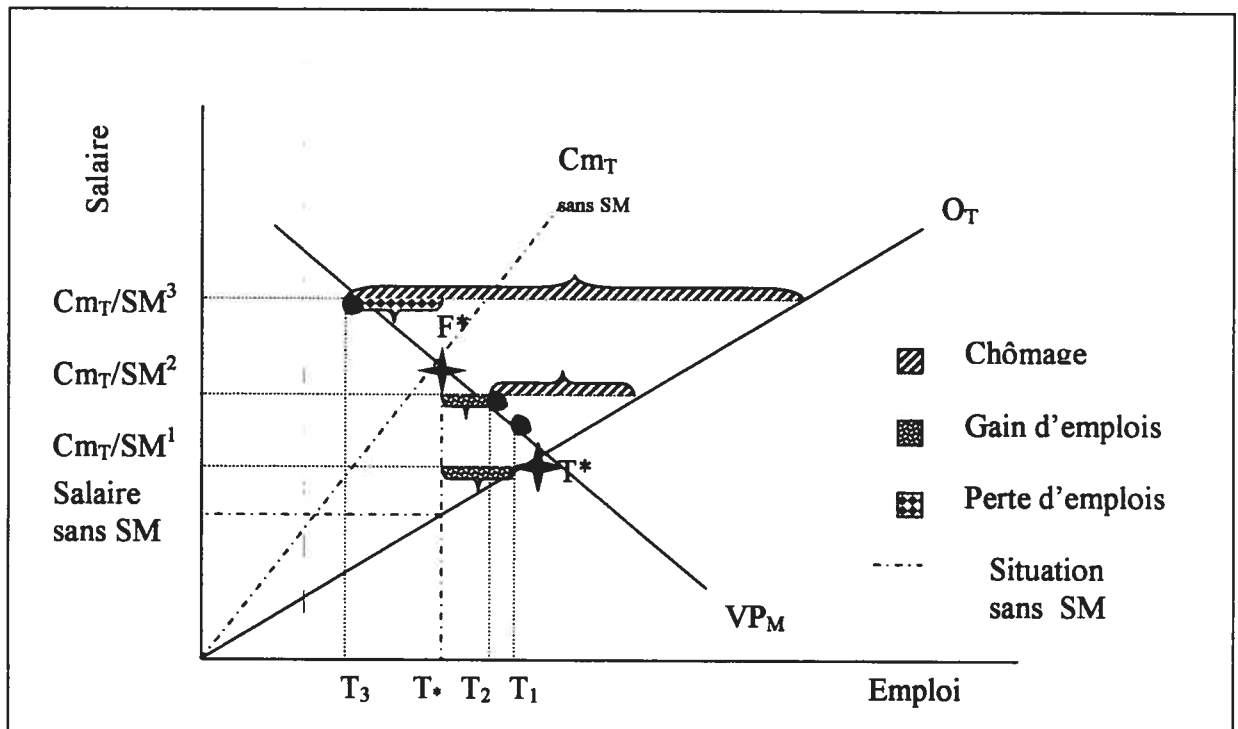


L'offre de travail O_T est inclinée positivement parce qu'à chaque fois que l'employeur veut embaucher il doit payer plus cher. C'est une courbe qui n'est, contrairement au marché de la concurrence, pas parfaitement élastique au taux de salaire déterminé sur le marché du travail. Le salaire est donc décidé par l'employeur (et non par le marché) et chaque nouvel employé, ou groupe d'employés, doit être rémunéré plus cher. Pour savoir combien l'employeur doit déboursier pour embaucher un travailleur supplémentaire, il faut se référer au coût marginal du travail, soit la courbe C_{mT} .

La courbe de C_{mT} d'un monopsonne accuse une pente beaucoup plus prononcée que l'offre de travail. Cette plus forte inclinaison est attribuable au fait que l'employeur doit non seulement payer plus cher pour embaucher plus, mais il doit aussi rétribuer les autres employés au même salaire qu'il a dû déboursier pour embaucher le nouvel employé.

Pour sa part, la fonction de valeurs de la productivité marginale illustre la somme d'argent que rapporte chaque employé additionnel. C'est une courbe à pente négative, parce que la loi des rendements décroissants a prédominance et qu'ainsi, l'apport de chaque employé additionnel va toujours en diminuant. Une courbe qui constitue également la demande parce que tout employeur rationnel va embaucher jusqu'à ce que l'employé rapporte au moins ce qu'il coûte. C'est ce que montre le point F, établi au croisement de la VP_M et CM_T . Son positionnement particulier fait état d'une situation où l'entreprise maximise ses profits, parce que le dernier travailleur embauché rapporte tout juste ce qu'il coûte. Les travailleurs précédents rapportaient plus et les travailleurs additionnels rapporteraient moins.

Graphique 5: Marché du travail dans le monopsonne avec la présence du salaire minimum



Maintenant que les composantes du monopsonne ont été exposées, il serait intéressant d'analyser les impacts sur l'emploi de l'instauration d'un salaire minimum qui serait respectivement en dessous et puis au-dessus du point F. Avant de procéder aux simulations, il est opportun d'expliquer comment le modèle est affecté par l'implantation de cette politique gouvernementale.

C'est sur la courbe du coût marginal du travail que s'opère le changement. Elle devient parfaitement élastique. Compte tenu que le salaire est imposé, le coût d'embauche, à l'instar du marché en concurrence, ne sera que le taux de salaire lui-même. Nonobstant la simulation effectuée, l'employeur rationnel n'augmentera pas le salaire au-delà du salaire minimum. Sa seule flexibilité se réduit donc à l'emploi qui sera dicté, dépendamment du niveau de salaire minimum, par l'offre ou la demande de travail. Trois situations où le salaire minimum est fixé au-dessus du salaire de concurrence T vont être analysées de plus près.

Salaire Minimum CMT/SM¹

Soit un salaire Minimum S_1 qui est fixé en dessous du point F et en dessous du point d'équilibre du marché T , correspondant au croisement de l'offre et de la demande. Dans ce cas particulier, l'employeur va embaucher l'ensemble des travailleurs prêts à travailler à ce salaire. C'est donc le croisement entre le salaire minimum et l'offre qui va déterminer l'emploi. Cette réaction est justifiable du point de vue de l'offre, parce qu'un salaire plus élevé incite plus de gens à joindre le marché du travail. Du point de vue de la demande, la réaction de l'employeur est justifiable parce qu'il n'y a pas moyen de faire autrement. À ce salaire minimum, il ne peut embaucher davantage de main-d'œuvre parce qu'il emploie déjà l'ensemble des travailleurs intéressés à travailler à ce salaire. De plus, il ne peut augmenter son salaire, car il renoncerait à des profits supplémentaires. Tel qu'illustré au graphique, il s'en suivra une augmentation de l'emploi ($T_1 > T^*$) sans augmentation de chômage.

Salaire Minimum CMT/SM²

Soit un salaire minimum CMT/SM², fixé au dessus du croisement VPm offre (T^*), mais en dessous du point d'équilibre initial (F^*) correspondant au croisement des courbes de CMt et VPm. Dans ce cas, l'employeur va embaucher T_2 employés, i.e. parce que le dernier rapporte ce qu'il coûte. Cependant, il y aura aussi création de chômage, car à ce salaire il y a plus de personnes qui voudraient travailler que ce que la compagnie désire embaucher.

Salaire Minimum CMT/SM³

Soit un salaire minimum qui est fixé au-dessus du croisement VPm et CMT. Pour les mêmes raisons que nous avons vues dans la dernière simulation, c'est la VPm qui détermine le niveau d'emploi. Dans un tel cas l'employeur doit diminuer sa production et donc réduire l'emploi pour rencontrer les conditions de survie de l'entreprise et la rentabilité dictée par la VPm. Le salaire étant plus élevé, plus de personnes sont intéressées à travailler et il y a également une augmentation sensible du chômage. Ce cas est identique à celui de la concurrence.

Pour terminer, nous pouvons constater que, toutes choses étant égales par ailleurs, dans le modèle du monopsonne, l'augmentation du salaire minimum va :

- a) créer de l'emploi sans chômage;
- b) ou créer de l'emploi et du chômage;
- c) ou diminuer l'emploi et créer du chômage.

En conclusion, nous avons présenté la fonction de production, le modèle de concurrence parfaite et celui du monopsonne. Nous avons vu que les deux premiers prévoient une diminution de l'emploi face à une augmentation du salaire minimum, alors que le monopsonne offre deux possibilités : une réduction ou une augmentation d'emplois. Nous verrons dans la revue de la littérature que deux modèles ont été utilisés pour l'expérience sur le terrain : le modèle traditionnel de concurrence et celui plus récemment emprunté par un courant émergent : le monopsonne.

Les modèles théoriques étant une construction simplifiée de la réalité sont, à différents degrés, irréalistes. Est-il logique et réel de parler de concurrence parfaite et de concurrence imparfaite? Les conditions sous-tendues par ces modèles quant à la totale absence ou présence d'informations disponibles aux acteurs et de mobilité ou l'immobilité tout aussi parfaite de ceux-ci ne sont pas envisageables. Enfin, l'homogénéité supposée des travailleurs, est forcément exagérée. De toute évidence, la réalité pourrait être quelque part entre ces deux modèles théoriques ou elle pourrait être variable selon le secteur étudié.

En ce qui a trait aux impacts présumés du salaire minimum sur l'emploi, les modèles de concurrence et de monopsonne nous apparaissent avoir des prémisses qui ne trouvent pas échos dans le marché du travail que nous connaissons. Pour ce qui est du modèle de concurrence, le salaire fixé entièrement par le marché du travail parce qu'il serait défini par le point d'équilibre entre l'offre et la demande dans le marché du travail. Ainsi, si une entreprise devait payer 0,01\$ moins cher que ce qui est déterminé par le marché, elle perdrait l'ensemble de sa main-d'œuvre au profit d'entreprises qui paient au prix du marché. Or, nous ne pouvons adresser cette même critique au modèle de monopsonne, car selon ce dernier le salaire serait totalement variable et à la discrétion pleine et entière de l'employeur. Ensuite, les augmentations salariales n'ont pas toutes des influences significatives sur l'emploi; certaines augmentations pourraient ne pas avoir d'impact. Par contre, ce qui nous apparaît plus invraisemblable, ce sont les augmentations d'emplois, rendues possibles par les augmentations salariales. Nous avons peine à trouver des cas correspondants dans la réalité.

Ce sera aux résultats issus de l'estimateur d'un modèle empirique de déterminer de quel côté penche la balance. Auparavant toutefois, il serait opportun de s'en remettre à une revue de littérature pour analyser les résultats auxquels les modèles empiriques sont parvenus.



3. Revue de la littérature



La revue de la littérature discute d'un nombre important d'articles qui ont beaucoup émergés depuis les 10 dernières années. Cette recrudescence n'est pas étrangère à la polémique qui a présentement cours chez les économistes, dans l'utilisation de modèles théoriques concurrents. Pour bien en comprendre toutes les implications, nous allons d'abord exposer les particularités du salaire minimum au Canada. Ensuite nous allons expliquer sur quels modèles les études recensées se basent pour estimer les impacts du salaire minimum sur l'emploi. Dans un troisième temps, nous allons analyser différents articles en les subdivisant en deux groupes. Le premier traite de l'impact du salaire minimum dans les différents groupes socio-démographiques alors que le deuxième se concentre sur certains secteurs d'activité. Nous allons terminer cette partie en définissant une problématique ainsi que la question de recherche qui en découle. Il est à noter que les mesures d'impact sont faites en termes d'élasticité définie comme étant la variation en pourcentage de l'emploi attribuable aux variations en pourcentage du salaire minimum. Ainsi, une élasticité de -0,3 signifie qu'une augmentation de 1% du salaire minimum réduirait l'emploi de -0,3%.

3.1 Évolution du salaire minimum au Canada

La revue des travaux d'estimation de l'incidence du salaire minimum sur l'emploi nécessite tout d'abord que l'on s'intéresse de plus près à ses règles d'application, ainsi qu'à son étendue sur le marché du travail. Nous allons donc expliquer la législation entourant les politiques de salaire minimum en précisant les juridictions en cause, la couverture, sa concentration dans les différents secteurs d'activité, ainsi que le taux de salaire provincial sur le salaire moyen.

L'établissement du salaire minimum est principalement du ressort des provinces¹², le gouvernement fédéral légiférant strictement dans un nombre limité de secteurs sous sa juridiction (transport, communications...). Or, compte tenu que ce sont

¹² Mis à part pour les emplois relevant du fédéral. Toutefois, son utilisation est largement marginale.

généralement des secteurs à salaires élevés, le salaire minimum fédéral ne s'appliquerait que très rarement.

Parallèlement, comme le fait remarquer Benjamin (2001), la couverture est universelle depuis le début des années 70¹³. Le concept de couverture renvoie au pourcentage de personnes qui sont éligibles à bénéficier de ladite Loi. Toutefois, bien qu'universel dans sa couverture, le salaire minimum n'est pas le même pour tous. Les provinces optent pour un salaire minimum différent pour certaines catégories de travailleurs, mais celles-ci ne sont pas toujours les mêmes. Nous pensons ici au salaire minimum des jeunes fréquentant l'école de l'Ontario et en Alberta, inférieur à celui des adultes. Bien qu'un sous-plancher existe pour ceux-ci, Baker et al. (1999) se sont aperçu que ceux-ci étaient rarement appliqués, les employeurs préférant payer au taux des adultes. Par ailleurs, les provinces de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de l'Ontario ont opté pour un salaire minimum plus bas pour les secteurs à pourboires et à commissions, tels que la restauration, les débits de boissons et le commerce du détail. Pour des raisons que nous allons justifier dans l'opérationnalisation du modèle, le salaire universel constitue celui que nous avons décidé de retenir.

En ce qui concerne la concentration des travailleurs dans les différents secteurs industriels, le tableau ci-bas nous montre que ce sont les secteurs de l'hébergement-restauration, ainsi que le commerce de détail, qui sont les plus touchés. En effet, tel qu'indiqué dans le tableau 3, ils constituent 52% de l'ensemble des salariés au salaire minimum. Le secteur de l'hébergement-restauration se démarque de tous les autres secteurs. Bien qu'il ne constitue que 8% de l'ensemble des établissements (col. 2), il emploie 22,9% de l'ensemble des travailleurs au salaire minimum (col. 1) et près des trois-quarts des établissements de ce secteur rétribuent en fonction de la politique gouvernementale (col. 3). Pour ce qui est du commerce de détail, nous pouvons le considérer comme le plus important employeur de travailleurs au salaire minimum. Ainsi, en constituant 22% des établissements au Québec, il en emploie près de 30% et plus du tiers de ces établissements rémunèrent selon ce qui a été établi par la loi.

¹³ La couverture des États-Unis a beaucoup évolué. Elle devient d'abord plus inclusive pour les secteurs industriels, alors qu'elle tend à exclure les PME, en augmentant le plafond d'exemption de couverture basé sur les ventes annuelles.

Tableau 3: Répartition sectorielle des employés au salaire minimum au Québec¹⁴

	% des salariés au salaire minimum par secteur d'activité. (1)	% des établissements au Québec. (2)	% des établissements du secteur pratiquant la rémunération au salaire minimum. (3)
Hébergement-restauration	22,9%	8%	74,1%
Commerce de détail	29,1%	22,1%	34%
Autres secteurs	48%	69,9%	17,7%
Tous les secteurs	100%	100%	25,9% (de l'ensemble des salariés)

Pour ce qui est des niveaux relatifs du salaire minimum par province, un coup d'œil rapide au tableau nous permet de constater que le ratio salaire minimum/salaire moyen varie entre 0,35 pour l'Alberta à 0,48 pour l'Île-du-Prince-Édouard (col. 3). Ce ratio diffère donc beaucoup selon les provinces à l'étude.

Tableau 4: Taux de salaire minimum et sa variation par rapport au salaire moyen

Juridiction	Salaire minimum adulte (SM) ¹⁵	Salaire industriel moyen (SIM) ¹⁶	SM / SIM
Nouvelle-Écosse	6,00	15,29	,39
Îles-du-Prince-Édouard	6,25	13,16	,48
Terre-Neuve	6,00	15,66	,38
Nouveau-Brunswick	6,00	14,94	,40
Québec	7,30	16,00	,46
Ontario	6,85	17,72	,39
Manitoba	6,75	15,28	,44
Saskatchewan	6,65	15,49	,43
Alberta	5,90	17,02	,35
Colombie-Britannique	8,00	17,03	,47

3.2 Rappel du cadre théorique

Nous nous souviendrons que dans les trois modèles étudiés dans le chapitre traitant du cadre théorique, l'emploi était fonction de la demande et de l'offre de travail ainsi que du salaire minimum; une équation qui peut être exprimée sous cette forme.

$$E = F_c (DT_{(+)}, OT_{(+)}, SM_{(+ \text{ ou } -)})$$

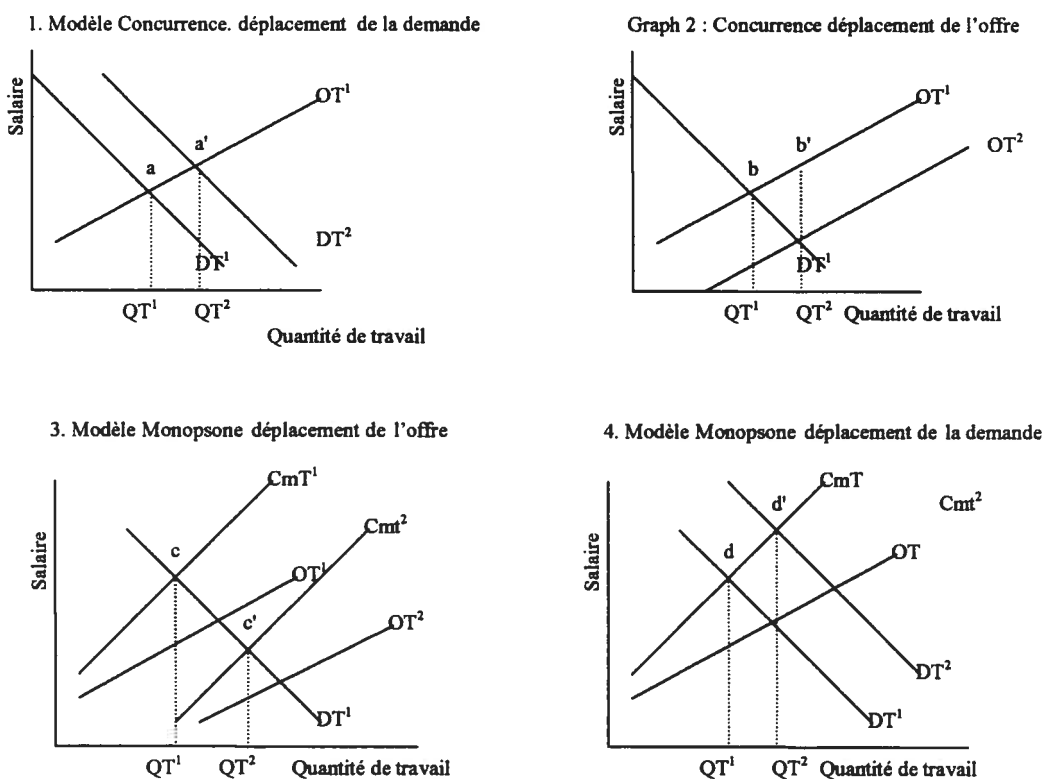
¹⁴ Commission des normes du travail (1996), p. 35

¹⁵ Direction des ressources humaines Canada

¹⁶ Tableau 281-0029 : Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données mensuelles (Dollars)

Où « E » renvoie à l'emploi, « Dt » à la demande du travail, « OT » à l'offre de travail et « SM » au salaire minimum. Les attentes théoriques, mises entre parenthèse, anticipent l'impact qu'aura chacune des dimensions sur la demande de travail. Comme discuté dans le cadre théorique, les impacts du salaire minimum sont indéterminés. Ainsi ils sont négatifs, positifs ou non-significatifs dépendamment du modèle théorique utilisé. Toutefois, les déplacements de l'offre et de la demande de travail exercent des effets positifs. Une équation pouvant se confirmer dans le déplacement de courbes de chacun des trois modèles.

Graphique 6: Déplacement de l'offre et la demande de travail dans les deux modèles



Soit les graphiques 1 et 2, illustrant tous deux une situation de concurrence sur le marché du travail. Ceux-ci sont constitués d'une demande de travail « DT¹ », d'une offre de travail « OT¹ », de points d'équilibre « a » et « b » qui déterminent une quantité de travail « QT¹ ». Lorsque dans le graphique no. 1 il y a un déplacement de la demande de « DT¹ » à « DT² », un nouveau point d'équilibre se forme en « a' », ce qui a eu pour effet d'augmenter la quantité de travail à « QT² ». Pour ce qui est du déplacement de l'offre de travail dans le graphique 2, son augmentation de « OT¹ » à

« OT^2 » crée un nouveau point d'équilibre « b' » qui augmente les quantités de travail « QT^2 ».

Les graphiques 3 et 4 illustrent, quant à eux, une situation de monopsonne sur le marché du travail. Le déplacement des deux courbes en questions conduisent aux mêmes conclusions. Rappelons qu'il est constitué d'une offre de travail « OT^1 », d'une valeur de productivité marginale (VPm) égale à la demande de travail « DT^1 » et d'un coût marginal du travail « CmT^1 ». C'est le croisement entre le coût marginal du travail et la demande de travail qui crée le point d'équilibre « c » et « d », définissant la quantité de travail « QT^1 ». Dans le graphique no. 3, le déplacement de l'offre de travail de « OT^1 » à « OT^2 » entraîne une augmentation proportionnelle de « CmT^1 » à « CmT^2 ». Ce qui crée un nouveau point d'équilibre et donc une nouvelle quantité de travail « QT^2 », plus grande que « QT^1 ». Le graphique no.4 illustre un déplacement de la demande et confère encore une fois à une augmentation de la quantité de travail ou de l'emploi. Le déplacement de la demande de travail de « DT^1 » à « DT^2 » crée un nouveau point d'équilibre « d' » ce qui détermine une quantité de travail plus grande en « QT^2 ».

Nous pouvons donc observer que l'offre et la demande influent sur l'emploi et que les attentes sont à l'effet qu'une augmentation de ces dernières augmentent également l'emploi.

3.3 L'étude des groupes socio-démographiques

Les chercheurs ont beaucoup écrit sur l'établissement d'un prix plancher et sur ses conséquences sur l'emploi. Les articles sont abondants sur le sujet, autant aux États-Unis qu'au Canada. Bien que nous avons fait une analyse exhaustive des articles importants, l'utilisation d'articles synthèses rédigés par Brown (1999), Mercier (1987) et Brown et al.(1981) ont permis une meilleure compréhension de ces recherches.

Les articles rédigés pour estimer l'effet du salaire minimum sur emploi étayent l'idée que la main-d'œuvre serait influencée de façon différente, selon ses caractéristiques socio-démographiques particulières. Ils ont porté leur attention sur trois groupes qui sont affectés en plus grand nombre par la politique gouvernementale susmentionnée et qui, par la même occasion, seraient plus enclins à subir des pertes d'emplois face à une augmentation de cette dernière. À l'intérieur de cette section, nous allons concentrer notre attention sur chacun de ces groupes de personnes : les adolescents de 15-19 ans, les jeunes adultes de 20-24 ans, les femmes de 25 ans et plus. Nous allons prendre soin de comparer également les résultats d'estimation obtenus aux États-Unis ainsi qu'au Canada.

3.3.1 Les adolescents (15-19 ans) et les jeunes adultes (20-24ans)

Nous avons décidé de traiter ces deux groupes ensemble parce que d'une part, beaucoup de recherches présentent et comparent les résultats des deux groupes entre eux, et d'autre part, parce que les résultats d'estimation sont sensiblement les mêmes.

Adolescents (15-19 ans)

Les adolescents constituent, comme le rapporte Brown (1999), le groupe le plus étudié : « Most studies of young workers focus on teenagers. For them, the share directly affected is larger... ».¹⁷ Dans les faits, nous pourrions nous attendre à une élasticité de -0,1 à -0,3 selon Brown et al. (1982):

« We noted that the estimated reductions in teen employment from a 10% minimum wage increase ranged from 1 to 3%, and the estimates were generally significant statistically »¹⁸.

¹⁷ Brown (1999), p. 2115

¹⁸ Brown et al. (1982) p.19

Tableau 5: Résultats d'estimation pour les adolescents et les jeunes adultes

	Âge 16-19	Âge 16-24	20-24
Burkauser et al.2000a table 1 ^a	-,57**	-,25*	-,17**
Deere et al. (1995, table 4	-,35**		
Currie et Fallick (1996) ^b	-,24**		
Neumark and Wascher (1992,)	-,14**	-,10**	
Neumark and Wascher (1994, fn. 9)	-,11	-,16**	
Couch and Wittenburg (2001) ^a	-,057**		
Neumark et Wascher (2000)	-,025**		
Burkhauser et al. 2000a, table 1a) (contrôlant pour les années)	,02**		
Card (1992a)	-,04		
Matila (1978)			-,074*
Wacheter and Kim (1979)			-,072*
Brown, Gilroy and Kohen (1981)			-,026*
Brown, Gilroy and Kohen (1983)	-,1**		-,1**
Solon (1984)	-,1**		
Hamermesh (1981)	-,1**		
Abowd, Kramarz, Lemieux et Margolis (1997) États-Unis		-,13	

a= variable dépendante heures

b= groupes à l'études sont les 14-21 ans

Une portion des mises à jours de ces études confirme ce genre de résultats. Nous pouvons citer les travaux de Neumark et Wascher (1992 et 1994), Currie et Fallick (1996), Deere et al. (1995). Toutefois, d'autres travaux obtiennent des résultats qui ne sont pas compris à l'intérieur de cette fourchette.

C'est le cas notamment de Burkhauser et al. (2000) qui exceptionnellement, parviennent à des résultats où le salaire minimum conduirait à une réduction de la demande de travail de façon beaucoup plus substantielle que la borne supérieure de -0,3; c'est-à-dire une élasticité de -0,57. Ces coefficients pour le moins élevés sont obtenus par une méthodologie contestée. En effet, les chercheurs arrivent à ces résultats en omettant une variable contrôle importante : la variable années.¹⁹

¹⁹ Introduite habituellement pour contrôler l'influence de la conjoncture économique nationale.

Cependant, lorsqu'il produisent les mêmes estimations en incluant la variable années, les élasticités de $-0,2$ sont beaucoup plus modestes²⁰.

D'autres articles parviennent plutôt à des résultats qui ne dépasseraient pas une élasticité de $-0,1$. C'est le cas pour Neumark et Wascher (2000), Couch et Wittenburg (2001). Enfin, les travaux de Card (1992a), trouvant explication dans le modèle du monopsonne, n'obtient pas de relation négative significative. Ces élasticités plus faibles trouvent explication, selon Brown (1999), dans la période d'analyse. En effet, compte tenu que dans les années 1980, le salaire minimum fédéral est demeuré stable et a diminué en terme réel, l'impact du salaire minimum est plus faible.

Nous pouvons donc dire que, hormis Deere et al. (1995) et Burkhauser et al. (1999), la majorité des travaux les plus récents tendrait à se rapprocher d'une élasticité de $-0,1$ et même quelquefois en deçà de ce niveau.

Jeunes adultes

Chez les jeunes adultes, l'effet de la politique gouvernementale sur l'emploi apparaissait selon Brown et al. (1982), moins néfaste que chez les adolescents:

“Those which provide estimates of the effect of the minimum wage on young adults (aged 20-24) show fairly consistent negative employment effects (...). They tend to find smaller effects than those estimated for teenagers (e.g. generally less than a 1 percent reduction in their employment (...)).”²¹

La faible proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum expliquerait un plus faible impact que ce qui a été remarqué chez les adolescents. Les travaux de Matila (1978), Wacheter and Kim (1979) et Brown Gilroy and Kohen (1981) confirment ces attentes théoriques en présentant des élasticités de $-0,074$, $-0,072$ et $-0,026$. Les résultats d'estimations les plus récents présentent quant à eux des valeurs plus près de $-0,15$. Ainsi, dans Neumark et Wascher (1994), le groupe des 16-24 ans, a été comparé aux adolescents (16-19) de 1976 à 1989 aux États-Unis. Les résultats obtenus indiqueraient une élasticité légèrement plus grande chez les adolescents que

²¹ Brown et al. (1982) p. 512

chez les jeunes adultes. Les résultats de Burkhauser et al. (2000a) et ceux de Abowd et al. (1997) obtenant une élasticité de -0,17 et -0,13 pour les jeunes adultes, sont comparables à ce qui est obtenu chez les adolescents.

Donc, chez ce groupe d'âge particulier, un certain consensus peut être dégagé à partir des résultats obtenus. La relation est négative et se rapproche, dans la majorité des cas, à une élasticité de -0,1 à -0,15.

Canada

Dans le choix des groupes sociodémographiques, le Canada ne fait pas exception; les adolescents ont été de loin, le groupe le plus étudié. Plusieurs études ont fait l'analyse en se concentrant sur ces tranches d'âges soit : Swidinsky (1979,1980), Mercier (1984) et plus récemment Cousineau (1995) ainsi que Baker, et al. (1999). Shaafasma et Walsh (1983) ont également publié sur le sujet mais compte-tenu de la méthodologie particulière²² et des résultats pour le moins surprenants²³, il a été décidé de ne pas retenir l'article à des fins d'analyse. Ces recherches ont presque toutes, à l'exception de Baker et al. (1999), des résultats différents pour les hommes et les femmes. Ce genre de division nous permet d'apprécier une différence perceptible entre les deux sexes quant à la sensibilité de leur emploi vis-à-vis les variations du salaire minimum. Ces différences sont souvent plus fortes chez les femmes que chez les hommes, à l'exception de Cousineau (1995) qui présente des élasticités comparables.

Pour les adolescents, les élasticités sont toutes négatives, mais la variabilité de ces dernières nous apparaît importante. Ainsi, pour les hommes, nous passons d'une élasticité de -0,05 pour Mercier (1984) à -0,13 pour Swidinsky (1979). Les femmes ne font pas non plus exception en montrant des élasticités variant entre -0,1 à -0,47. Toutefois, Mercier (1987) est réservé dans l'analyse de ces résultats et pense qu'une

²² Cette dernière surprend avec 12 équations comprenant chacune 18 variables indépendantes.

²³ Pour les adolescents une élasticité de -6. Pour les adultes, une élasticité de -,17 et pour les femmes, une élasticité 2.5 fois moins importante de -6.

élasticité négative située entre -0,1 à -0,3 est réaliste, ce qui coïncide avec les travaux de Mercier (1984) et les travaux plus récents de Baker, et al. (1999).

Tableau 6: Résultats d'estimations canadiens sur les adolescents et les jeunes adultes

Auteurs	Catégorie étudiée	Adolescents (15-19)	Adolescents + Adultes (15-24 ans)
Swidinsky (79)	Can. (H)	-0,13	
	Can. (F)	-0,47	
Swidinsky (80)	Can. (H)	-0,1	
	Can. (F)	-0,27	
Swidinsky (80)	Qué. (H)	-0,08	
	Qué. (F)	-0,09	
Mercier (84)	Qué. (H)	-0,05	
	Qué. (F)	-0,1	
Cousineau (1995)	Qué. (H)		-0,5
	Qué. (F)		-0,47
Baker et al.	Can.	-0,25	

Liste des sigles utilisés	
Qué	Estimations faites pour le Québec
Can.	Estimations faites pour le Canada
(H)	Résultats pour les hommes
(F)	Résultats pour les femmes

Pour ce qui est des études portant sur les jeunes adultes au Canada, nous pouvons tirer deux conclusions. D'abord, à l'instar de nos voisins du sud, elles sont beaucoup moins nombreuses. Ensuite, les résultats nous apparaissent plus stables et plus près de ce qui était mis en évidence par Brown 1982, c'est-à-dire des élasticités situées entre -0,1 et -0,3.

À l'instar de Brown (1999) (p. 2115), l'explication de la grande variabilité des résultats réside surtout dans le nombre et le type de variables contrôles introduits dans le modèle d'estimation. L'omission de certaines variables contrôles tels : les variables années contrôlant pour la conjoncture et les variables provinciales contrôlant pour les fluctuations régionales, ont un impact très important. La deuxième hypothèse avancée par l'auteur concerne la période d'enquête. Compte tenu de l'absence de variation du taux de salaire minimum fédéral aux Etats-Unis, les impacts sur l'emploi seraient moindres.

3.3.2 Adultes de 25 ans et plus

Les adultes de 25 ans et plus n'ont pas été, aux États-Unis, très étudiés²⁴. Avant 1982, Brown et al. (1982) n'arrivaient pas à voir de consensus émergent, sinon que ce dernier constitue le groupe dont l'emploi est le moins sensible face aux variations du salaire minimum. Les seuls résultats concluants pour ce groupe nous proviennent de Mincer (1976) qui a trouvé une relation négative significative pour les femmes adultes de 25 ans et plus, ainsi que chez un groupe qui n'a pas non plus été beaucoup étudié, soit les hommes âgés de plus de 65 ans. L'étude plus récente de Abowd et al. (1997) ont estimés l'effet des augmentations du salaire minimum sur les probabilités d'emploi. Ils ont constaté une réduction de l'emploi de -0,22 pour les femmes adultes entre 25 et 30 ans, alors que pour les hommes du même âge, l'élasticité d'emploi était moins importante à -0,18.

Tableau 7: Résultats d'estimation pour les adultes Canada et États-Unis

	25 et + hommes	25 et + femmes	65 ans et + Hommes
Mincer (1976) É-U		-0,3**	-0,4**
Abowd et al. (1997) É-U	-0,18	-0,22	

** significatif à 5%

Généralement, l'emploi des femmes adultes semble donc influencé par le salaire minimum. Toutefois, en raison du nombre très limité d'études, un consensus est difficile à dégager sur l'ampleur de ces impacts.

Nous pouvons retenir de cette partie, l'existence d'un certain consensus quant à l'effet proprement négatif des variations du salaire minimum sur l'emploi. Toutefois, pour ce qui est de l'ampleur de ces effets, les avis sont partagés. Si avant 1982, l'élasticité oscillait entre -0,1 et -0,3, les articles scientifiques plus récents semblent tendre vers la borne inférieure de cette fourchette. Compte tenu de la variabilité des résultats obtenus, des études sur ces groupes sont encore justifiées.

²⁴ C'est pour cette raison que les résultats d'estimation des deux pays seront analysés ensemble, sans tableau séparé

3.4 Études sur les secteurs d'activité à bas salaires

3.4.1 Résultats en concordance avec le modèle du monopsonne

Card, Krueger et Katz sont trois auteurs qui ont marqué un tournant important dans l'étude du salaire minimum et de ses impacts sur l'emploi. En effet, les résultats d'estimation positifs et non-significatifs obtenus dans leurs travaux, posent de sérieux doutes sur la capacité explicative du modèle de concurrence parfaite quant à la problématique du salaire minimum et de l'emploi. La méthodologie employée par ces auteurs repose sur l'équation habituelle de demande de travail vue précédemment, avec toutefois une variante importante concernant la méthode d'estimation. Celle-ci est une coupe transversale. Elle est qualifiée de « quasi-expérience » ou de « méthode naturelle » par ces auteurs. Elle est stigmatisée ainsi car cette méthode nécessite un groupe contrôle à l'instar des expériences psychologiques. De plus, les estimations ne sont prises qu'une fois avant et qu'une fois après les changements dans le salaire minimum. Ainsi, ils comparent les variations d'emplois obtenus chez les deux groupes et peuvent différencier les fluctuations attribuables à l'augmentation du salaire minimum de celles qui ne le sont pas. Dans l'article de Card (1994), les estimations avaient été faites pour les adolescents au New Jersey et en Pennsylvanie. Compte tenu que c'est le premier état qui a connu l'augmentation du salaire minimum le second a servi de groupe contrôle. Ainsi, ne prenant que deux mesures de l'emploi pour estimer l'impact d'une augmentation du salaire minimum, cette méthodologie a des applications limitées. Elle ne peut être utilisée que pour estimer les impacts d'une augmentation significative du salaire minimum sur l'emploi.

Ainsi, en 1992 et en 1994, Card publie trois articles majeurs qui remettent en question les attentes théoriques des impacts du salaire minimum. D'abord, il étudie l'effet de l'augmentation du salaire minimum fédéral de 1990 à travers les différents états américains (1992b); une étude dont nous avons déjà fait mention dans la section traitant des groupes socio-démographiques. Dans la même édition, il publie un article se penchant sur l'augmentation du salaire minimum de l'état de la Californie (1992a). Les deux recherches sont arrivées à la conclusion que l'augmentation du salaire n'a pas conduit à une réduction de l'emploi. Enfin, en 1994, Card récidive en publiant avec Krueger une recherche traitant de l'industrie de la restauration rapide dans les

États du New Jersey et de la Pennsylvanie. Encore une fois, loin de trouver des résultats négatifs, des résultats positifs sont obtenus.

Parmi les économistes, deux courants d'analyse se forment. D'abord les auteurs utilisant le modèle de concurrence comme référence, tels que : Kim et Taylor (1995), Currie et Fallick (1996), Burkhauser et al. (2000), Neumark et Wascher (2000). Ensuite un courant que l'on peut qualifier d'émergeant, qui regroupe Card et Krueger (1992) (1994), Katz et Krueger, Machin et Manning (1994) Dickens et al. (1999), et Wessels, (1997), qui jettent de sérieux doutes sur la pertinence d'utiliser le modèle de concurrence parfaite pour expliquer l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Pour expliquer ces résultats, nous verrons que l'auteur introduit une réinterprétation du modèle du monopsonne.

Réinterprétation du modèle du monopsonne.

Devant les résultats qui ne cadraient pas avec les attentes formulées dans le modèle de concurrence, les auteurs ont à l'intérieur de leur livre *Myth and Measurement* (1995), tenté de trouver des explications aux résultats obtenus. La condition principale de non-concurrence sur le marché du travail prévalant pour le monopsonne ne s'appliquerait ni se rapprocherait de la situation prévalant dans le secteur des services et de la restauration. En effet, les secteurs à bas salaires subissent une concurrence forte sur le marché du travail. Les recherches de Card à ce sujet montrent que les postes vacants évalués à 3% sont inhérents à l'industrie de l'hébergement-restauration. Dans une tentative de réconcilier la théorie avec les résultats obtenus à l'intérieur de certains travaux, les auteurs proposent un modèle d'équilibre. Ce modèle est qualifié d'équilibre, parce que l'employeur tenterait de balancer le nombre de départs par un nombre égal d'embauches. Pour ce faire, Katz et Krueger empruntent au monopsonne l'idée que les employeurs ont un pouvoir dans la détermination de la rémunération. Ainsi, l'augmentation de la rétribution s'avérerait un moyen efficace pour réduire ce taux de roulement, afin d'attirer et conserver un plus grand nombre de travailleurs. Ce salaire serait augmenté juste assez pour qu'il soit juste au-dessus du taux du marché et assez attrayant pour remplir les positions laissées vacantes. En ce sens, les élasticités du salaire sur le taux de

quittance et le taux d'embauche auraient été confirmés par plusieurs études²⁵. Ainsi, les implications dans le coût de l'embauche d'une unité supplémentaire de travail sont également conservées. C'est-à-dire que le coût d'un travailleur égale l'augmentation salariale consentie à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise pour attirer le travailleur supplémentaire.

Les employeurs voudraient engager des travailleurs additionnels, mais comme les augmentations salariales doivent également être rétribuées aux autres employés travaillant dans l'usine, les coûts d'une telle opération sont parfois jugés trop importants et l'idée d'augmenter le salaire n'est pas retenue. Quand le salaire minimum augmente modérément, il deviendrait plus probable que l'entreprise embaucherait davantage de travailleurs. Ceci est explicable parce qu'il y a toujours des postes vacants, d'une part. D'autre part, parce que le coût de ces travailleurs additionnels n'est que la nouvelle augmentation du salaire minimum, les augmentations salariales ne doivent être rétribuées qu'aux personnes rémunérées selon la politique gouvernementale. Ainsi, l'entreprise peut attirer plus de travailleurs en limitant les coûts qui y sont reliés, i.e en ne consentant l'augmentation de salaire qu'aux travailleurs rétribués au salaire minimum.

Cette théorie repose donc sur l'existence de postes vacants et sur le fait que les augmentations modérées du salaire minimum incitent plus de monde à se joindre au marché du travail.

Nous allons analyser ces résultats d'estimation obtenus à travers les secteurs industriels. Il va être mis en lumière que c'est surtout dans ce type de recherche que la polémique naquit et qu'il y a eu beaucoup de tentatives pour faire triompher l'un ou l'autre des courants. Nous allons donc voir, à travers la restauration et le commerce de détail, les résultats qui confirment les résultats avancés dans le courant émergent, les critiques adressées à ces derniers résultats, les études avec des résultats plus

²⁵ Élasticité du salaire minimum sur le taux de quittance : Campbell (1993), Light and Ureta (1992).
Élasticité du salaire minimum sur le taux d'embauche Holzer, Katz and Krueger (1991).

mitigés et enfin, les études qui en arriveraient à des résultats plus conformes au modèle de concurrence.

Restauration

Les quatre études qui sont présentés, ont été faites selon la méthodologie « naturelle » expliquée à la page précédente. Elles présentent toutes des résultats positifs sur l'emploi. Le niveau de signification sur l'emploi passe de nul à significatif à 10%, aucune ne sont significative à 5%. Dans les articles récents, la restauration a fait l'objet des premières études qui sont arrivées à des résultats qui ne s'inscrivaient pas dans le courant traditionnel. En effet, ils aboutissent à une absence de lien entre le salaire minimum et l'emploi. Nous pensons tout d'abord à l'article de Katz et Krueger (1992) qui, en utilisant une étude longitudinale dans la restauration rapide du Texas (un état à faible revenu), estiment l'impact de l'augmentation du salaire minimum (passant de 3.80\$ à 4.25\$ en avril 1991) sur l'emploi, avant l'augmentation en décembre 1990 et après celle-ci, en août 1991. Les résultats obtenus sont positifs et significatifs à 10%.

Tableau 8 : Résultats d'estimation confirmant le modèle du monopsonne dans la restauration

	Âge 16-19	Adulte
	Restauration	
Katz and Krueger (1992)	0,19*	
Card et al. (1994)	0,37*	
Card and Krueger 1994	0,067	
Whessels (1997)		MW = +4% *1 MW ² = -3.1%

* = Significatif à 10%

En 1994, tel que mentionné ci-haut, Card (1994)²⁶ étudie également l'industrie de la restauration rapide, mais cette fois-ci dans l'état du New Jersey. Il sonde lui-même 410 restaurants dans le New Jersey pour estimer l'impact que l'augmentation du salaire minimum d'avril 1992 (passant de 4,25\$ à 5.05\$) a eu sur l'emploi. Une série d'autres variables telles que le prix de vente des items et les avantages sociaux sont également inclus dans le modèle. Par souci de contrôle, il va aussi sonder les différentes chaînes de restauration rapide de la Pennsylvanie. Il mesure l'emploi un

²⁶ *Idem note 20*

mois avant et huit mois après l'augmentation. Pour sa part, il ne trouve aucune indication que la politique gouvernementale réduirait l'emploi.

L'étude de Wessels (1997) comporte des résultats intéressants et particuliers aux serveurs et serveuses des restaurants. Il a procédé à une analyse des travailleurs à pourboires pour l'ensemble des états américains pour les années 1977, 1982 et 1992. Selon ce dernier, le pourboire permet de payer moins cher les serveurs(se)s. Toutefois, quand il y a beaucoup d'employés, ces derniers servent moins de repas et gagnent moins de pourboires, ce qui contraindrait les employeurs à augmenter leur salaire pour pouvoir attirer plus de main-d'œuvre. À ce titre, les résultats confirmeraient les attentes théoriques issues du monopsonne quant aux effets sur l'emploi, à savoir que le salaire minimum fixé à un certain niveau augmente l'emploi, mais qu'à un niveau plus élevé, il le réduit. L'article ne nous éclaire toutefois pas sur la détermination empirique de ce point de rupture.

Commerce du détail

L'ensemble des études portant sur ce secteur d'activités ont toutes été faites selon la méthodologie « naturelle » introduite par Card (1994) et expliquée plus haut.

Tableau 9: Résultats d'estimation confirmant le monopsonne dans le commerce du détail

	16-19 ans	20-24 ans	25 ans et plus
Commerce du détail			
Card (1992a)	-0,04		
Stewart (2002)		0,022	.0,02
Dickens, Machin et Mannig	-0,009		

Pour ce qui est du commerce de détail, nous n'observons plus de résultats significatifs, positifs. Ce qui est obtenu est certes positif, mais n'est significatif dans aucun cas.

L'étude de Card sur le commerce du détail en Californie marque un tournant. Elle a été dans la foulée des premières études n'obtenant aucun résultat significatif pour les adolescents. En juillet 1988, le salaire minimum passe de 3.35\$ à 4.25\$, soit une augmentation qui touche 11 % des adultes et 50% des adolescents. L'augmentation

du salaire minimum n'aurait pas d'effet, aussi bien sur l'emploi des adolescents que sur l'emploi des travailleurs à faibles revenus issus du commerce de détail.

L'article de Dickens, Machin et Manning (1999) s'adresse également à l'industrie du commerce de détail, mais cette fois-ci en Angleterre. Ils étudient la distribution du revenu et l'impact sur l'emploi du commerce de détail entre 1975 et 1992, dernières années de la mise en vigueur du salaire minimum. Ils ne constatent aucun impact négatif sur l'emploi. Les auteurs en concluent donc que l'abolition de la politique gouvernementale, votée en 1993 par le « Trade Union Reform and Employment Rights Bill » n'était pas justifiée. La raison principale derrière cette décision regardait la protection des emplois; élément qui ne semble pas avoir été mis en danger par la politique gouvernementale.

Le gouvernement d'Angleterre a décidé de réintroduire le salaire minimum en 1999. Stewart (2002) a étudié de plus près le secteur du commerce de détail pour voir si l'emploi du commerce de détail avait été influencé par la décision des élus. Son étude s'appuie sur trois bases de données différentes, par l'entremise de deux coupes instantanées, soit en 1994 et 1999. Il veut estimer la probabilité d'emplois subséquents parmi les travailleurs qui sont appelés à voir leur rémunération augmenter pour rejoindre le nouveau salaire minimum d'avril 1999. Ses résultats sont à l'effet qu'il n'y a pas d'effet négatif significatif pour aucun des quatre groupes à l'étude (adultes, jeunes, hommes et femmes), peu importe les bases de données utilisées. Toutefois, devant de tels résultats, les économistes traditionnels ne sont pas restés sans critique.

3.4.2 Critiques des modèles de monopsonie

Les résultats des deux courants ont été commentés et critiqués par leurs vis-à-vis respectifs. Nous avons recensé les trois plus importantes critiques pour les articles présentant des résultats conformes à ce qui est attendu dans le modèle du monopsonie. Parmi les plus cités, il y a d'abord eu Kim et Taylor (1995) qui ont repris l'étude Card (1992) sur l'impact de l'augmentation du salaire minimum de 1988 sur l'emploi dans l'état de Californie. Ils ont trouvé une relation négative significative entre les deux

variables (salaire minimum et emploi), lorsque la variation de l'emploi est prise en compte l'année suivant l'augmentation du salaire minimum.

Tableau 10Articles « traditionnels » reprenant les estimations d'articles « émergents ».

Auteurs	Âge 16-19
	Critique
Kim and Taylor (1995)	-.9** (-10.74)
Neumark and Wascher (2000)	-1.0** (-2,33)

C'est cependant Card (1994) qui a essuyé les critiques les plus cinglantes de la part de Welch (1995) et Neumark et Wascher (2001). La critique du premier porte sur l'interprétation à donner aux résultats. Welch (1995) remet en question le choix de l'échantillon de Card, émettant la possibilité que les gains d'emplois relatés par Card et Krueger pourraient être rendus possibles par une incapacité des restaurants non-affiliés à absorber cette hausse de prix. Devant la hausse de salaire envisagée, ce type d'établissement aurait été contraint de congédier quelques-uns de leurs employés pour pouvoir demeurer en affaire. Ainsi, les restaurants affiliés capables financièrement d'absorber l'augmentation du salaire minimum auraient non seulement conservé leurs employés, mais aussi engagé des travailleurs expérimentés rendus disponibles par leur congédiement.

En ce qui a trait à la méthodologie, Welch (1995) s'étonne de changements dans l'emploi et dans les salaires des restaurants qui rétribuaient les employés au-delà du nouveau salaire minimum. Ceux-ci auraient d'abord réduit le salaire d'entrée au nouveau salaire minimum, huit mois après son introduction. Cette diminution de salaire improbable aurait en plus conduit à une augmentation de l'emploi dans leurs établissements. Ces deux changements seraient incohérents, parce que les établissements ne pourraient pas réduire leur salaire d'entrée après l'augmentation du salaire minimum et il serait difficile de croire que ce changement puisse contribuer à augmenter l'emploi.

Neumark et Wascher (2001) ont, quant à eux, refait l'étude de Card et Krueger (1994), auprès des chaînes de restaurants des mêmes états. Ce qui diffère par contre, c'est la méthode choisie pour colliger les informations et la forme des données

proprement dites. Au lieu d'appeler les propriétaires des établissements pour répondre à une série de questions, les auteurs se sont fiés exclusivement à la liste de paie émanant de l'établissement ou du siège social. Les estimations réalisées appuieraient l'idée que l'augmentation du salaire minimum a réduit l'emploi de 1%, alors que Card et Krueger (1994), dans leurs estimés les plus comparables, ont trouvé une élasticité positive de 4%. Ce commentaire a conduit à une réplique de Card et Krueger (2000) qui ont reconsidéré leurs études avec d'autres données incluant les données amassées par Neumark et Wascher et d'autres issues du gouvernement fédéral.

Nous pouvons donc constater que les critiques adressées au courant émergent doivent être prises au sérieux. Loin de déconsidérer le modèle de base, certaines critiques montrent que les attentes issues de cette théorie ont encore bien leur place.

3.4.3 Des résultats partagés...

L'étude par secteur d'activité n'est pas la chasse gardée des tenants du modèle du monopsonne. Des estimations ont été faites sur les secteurs d'activité et les résultats peuvent être qualifiés de partagés. En ce sens, certains de leurs résultats empiriques s'apparenteraient davantage au modèle de concurrence, alors que d'autres seraient plus près de l'autre modèle. Les articles de Partridge et Partridge (1999) et de Lang et Kahn (1998) font partie de cette catégorie.

En ce sens, Partridge et Partridge (1999) ont ainsi profité de l'immuabilité absolue du salaire minimum fédéral américain des années 80, pour estimer les effets du salaire minimum étatique sur l'emploi dans les deux industries les plus durement touchées de 1984 à 1989. Certaines de leurs hypothèses à l'effet que le salaire minimum aurait des impacts négatifs sur l'emploi ont été infirmées par leurs résultats. Ainsi, les analyses statistiques révèlent des résultats ambigus qui sont, selon le secteur industriel analysé, davantage inspirés du modèle du monopsonne ou du modèle de concurrence. Par ailleurs, comme en fait foi le tableau ci-bas, la restauration pourrait être associée aux études du monopsonne en affichant des résultats non-significatifs, alors que pour le commerce de détail, leurs résultats sont davantage comparables à ce que nous ont habitués les modèles plus traditionnels en parvenant à des effets négatifs sur l'emploi.

Les résultats auxquels parviennent Partridge et Partridge (1999) sont intéressants parce qu'ils semblent étayer et critiquer les deux thèses en même temps.

Tableau 11: Résultats d'estimations s'apparentant aux deux modèles théoriques

Auteurs	Âge 16-19	Âge 20-24	Adulte	Adultes femmes
Modèle de Partridge, Partridge (1999)				
Partridge, Partridge (1999) Commerce de détail	-0,35**			-0,1**
Partridge, Partridge (1999) Restauration			-0,05	
Modèle de Kahn et lang (2002)				
Lang et Kahn (2002) Restauration	0,11**	0,086**	-0,13**	
Lang et Kahn (2002) commerce du détail	Augmente Résultats non-disponibles			Diminue Résultats non-disponibles

Lang et Kahn (1998), qui ont analysé l'augmentation du salaire minimum fédéral américain de 1988 et ses effets sur l'emploi dans l'industrie du commerce de détail et de la restauration, ont également trouvé des résultats qui sont en marge des deux modèles. Les résultats ne conduisent pas à des pertes d'emplois significatives. Cependant, c'est en isolant les groupes d'âge, que certaines substitutions dans le travail sont perceptibles. Une constance dans les deux secteurs tient du fait que ce sont les adultes qui subissent les pertes d'emplois. Le type de travailleurs avantagé serait fonction de l'industrie étudiée. Ainsi, dans le commerce de détail, le salaire minimum semble augmenter l'emploi des travailleurs à temps partiel et des femmes, alors que dans les services alimentaires, ce serait davantage les jeunes qui en bénéficieraient.

3.4.4 Des résultats en conformité avec le modèle de concurrence

Enfin, les articles issus de la France et du Québec obtiennent des résultats qui sont plus près de ce que le modèle de concurrence nous propose. Dans les trois articles à l'étude, les élasticités de l'emploi avec le secteur de l'hébergement dans une plus forte mesure et du secteur du commerce de détail sont à tout le moins, aussi élevées que celles des autres secteurs industriels à l'étude. Or, les articles portant sur les secteurs d'activité ne sont pas que marginaux. Une étude française obtient des résultats qui sont beaucoup plus près du modèle de concurrence. Nous pensons ici à Basen et Skourias (1997) qui font une coupe transversale de l'emploi de l'ensemble des secteurs industriels répertoriés en France en 1981, face à l'augmentation du salaire minimum de 10% survenue la même année. Les résultats auxquels ils sont arrivés sont d'une ampleur qui dépasse largement ce qui aurait été estimé ailleurs dans le monde. Il y aurait une très grande disparité entre les différents secteurs industriels.

Tableau 12: Résultats d'estimation de Bazen et Skourias (1997)

Groupe à bas impact; élasticité de -3	construction, minéraux et métaux, fibres artificielles et chimiques, ingénierie de mécanique pharmaceutique, ingénierie électronique, véhicules moteurs, transport par bateaux et autres, imprimerie, assurance, banques et finances
Groupe à impact moyen:élasticité de -3 à -8	produits du métal, produits de vitres, vente de gros de produits non-alimentaires, papier, transport.
Groupe avec impact élevé : élasticité de - 8 à - 15	nourriture, boisson et tabac, caoutchouc et plastique, construction, vente de gros de nourriture, commerce de détail de nourriture, réparation et vente de voiture, services personnels, entreprises personnes.
Groupe à impact très élevé : élasticité supérieure à -15	vêtement et textiles, cuirs et chaussures, poutres et meubles de bois, commerce d'aliments, hôtellerie et restauration

Comme le tableau le montre, les industries sont classées hiérarchiquement selon la réduction en pourcentage d'emplois à l'augmentation du salaire minimum. Nous y retrouvons quatre groupes, soit : l'impact bas ($<$, ou = 3%), le moyen (3 à 8%), l'impact élevé (8% à 15%) et le très élevé (plus de 15%). Nous pouvons remarquer que le groupe de bas impact est constitué essentiellement d'industries avec peu de concentration de travailleurs à bas salaire. Les groupes à impacts élevés et très élevés regroupent, quant à eux, la grande majorité des travailleurs à bas salaires. Les effets observés vont donc dans le même sens que ce qui était prévu. Plus la concentration de travailleurs au salaire minimum est élevée, plus les impacts de l'augmentation de la politique gouvernementale sont importants.

Tableau 13: Élasticité se rapprochant des attentes du modèle de concurrence

		Élasticité d'heures	Élasticité d'emplois
Proulx et Manègre (77)	Chimie		0
	Textile		-,3
Cousineau (80)	Ensemble du secteur manufacturier	- 0,31	
	Bois	-0,73	
	Vêtement	-0,64	
	Textile	-0,55	
	Papier	-0,49	
	Bonnerterie	-0,56	
	Imprimerie	-0,44	
	Hôtels et restaurants Mines	-1,4 -0,45	
Fortin (83)	c. détail Q	n/d	-0,14
	Bois Q	-0,24**	0,16
	vêtement Q	-0,13**	0,1
	Textile Q	-0,1**	-0,24**
	Bonnerterie Q	-0,14*	0,06
	Hôtels et restaurants	-0,1*	0,3
	cuir Q	-0,3*	-0,19**

Les trois études canadiennes traitant des secteurs d'activité peuvent également être classées dans cette catégorie. Nous pensons plus particulièrement à Proulx et Manègre (1977), Cousineau (1980) ainsi qu'à Fortin (1983).

La recherche de Proulx et Manègre (1977) porte sur des estimations des effets du salaire minimum sur les heures travaillées dans les industries du textile et de la chimie au Québec. L'intérêt de cette recherche est l'hypothèse préalable que les auteurs décident de tester avant de procéder à leurs estimations principales. Ainsi, si le salaire minimum exerce un effet sur l'emploi industriel, il est plus susceptible de le faire dans une industrie à plus haute intensité en main-d'œuvre et à plus forte concentration de faibles salariés (textile) qu'une industrie qui ne présenterait pas de telles caractéristiques (chimie). Les résultats sont dans le sens de ce qui était attendu, c'est-à-dire négatifs pour le textile et positifs pour la chimie.

Cousineau (1980) et Fortin (1983) ont tous deux procédé à des estimations sur les secteurs d'activité à faible revenu. Dans le premier article, nous retrouvons des résultats pour l'ensemble du secteur manufacturier, le bois, le vêtement, le textile, le papier, la bonneterie, l'imprimerie, les hôtels et les restaurants et enfin les mines de 1966-1977. Fortin (1983) est quant à lui plus exclusif dans le choix des secteurs industriels. Sur ce qui a été choisi précédemment, les secteurs du papier, de l'imprimerie et des mines sont exclus alors que le commerce de détail est inclus. Il regroupe ainsi 53% des salariés au salaire minimum de 1966 à 1981.

Pour ce qui est des résultats, Cousineau (1980) a procédé à l'étude de l'impact du salaire minimum sur les heures travaillées et parvient à des résultats négatifs, pour la plupart plus élevés que ce qui avait été prévu par Brown (1982). Le secteur des hôtels et des restaurants se détache avec une élasticité de -1,4. Ainsi, si l'élasticité s'avère inférieure à 10, pour une augmentation présumée de 10% du salaire minimum, cela signifie que le temps travaillé diminue moins substantiellement que les augmentations de salaire. Dans les résultats qui nous concernent, il n'y aurait donc que les secteurs des hôtels et restaurants qui seraient problématiques. En ce qui concerne Fortin (1983), ces effets sur l'emploi sont mitigés, n'étant négatifs et significatifs que dans le cas du cuir et du textile. Par ailleurs, les résultats issus des estimations sur les heures de travail sont tous négatifs, les secteurs du vêtement, du textile et du bois sont significatifs à 5%, alors que les autres le sont à 10%. À la lumière de ces résultats, Fortin (1983) se livre à une série de calculs qui l'emmène à conclure qu'une hausse de 10% du salaire minimum conduirait à une perte de 14 455 emplois « à temps complets équivalents » dont 60% réalisés en pertes d'heures hebdomadaires par personne.

3.5 Problématique

3.5.1 Le point sur les résultats observés

En conclusion, ce qui nous apparaît le plus clairement au terme de cette revue de la littérature, c'est l'absence d'un consensus clair au sein de la communauté scientifique quant à l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Avant 1992, l'ensemble des études

sérieuses convergeait vers la théorie de base en constatant une élasticité de l'ordre de $-0,1$ à $-0,3$. Depuis une dizaine d'années, cette fourchette ne semble plus constituer une référence parce qu'un bon nombre d'articles obtiennent des résultats qui dépassent la borne supérieure de $-0,3$. D'autres recherches, en nombre encore plus important, arrivent à des résultats sous la barre des $-0,1$; allant jusqu'à présenter des résultats positifs. Ces derniers résultats positifs et non-significatifs ont été davantage obtenus dans l'étude de secteurs industriels. Pour cette raison nous allons procéder à une analyse distincte des résultats d'estimation des études exclusivement socio-démographiques et des recherches ayant trait aux secteurs d'activité.

À la lumière des résultats obtenus dans les articles s'étant intéressés aux groupes socio-démographiques, nous pouvons conclure à une certaine hiérarchisation de l'élasticité pour ceux qui ont obtenu des résultats négatifs significatifs. Ainsi, les plus sensibles au salaire minimum seraient les adolescents et les jeunes adultes. Depuis 1982, les élasticités des deux groupes semblent être comparables. En ce qui a trait aux femmes adultes, les résultats ne sont pas concluants. L'impact est négatif, mais la force de celui-ci est variable. Devant le nombre limité d'études, des recherches en ce sens devraient être menées pour être en mesure de déterminer la sensibilité de leurs emplois face au salaire minimum. Pour ce qui est du Canada, il ne semble pas s'être grandement différencié de son voisin du sud. Il s'y trouve des résultats comparables pour les jeunes adultes et pour les adultes. Toutefois, les résultats d'estimation pour les adolescents sont beaucoup plus variables et souvent plus élevés que ce qui avait été noté dans les articles américains.

En ce qui a trait à l'étude des secteurs industriels, nous pouvons constater qu'à l'exception des recherches conduites au Québec, il a d'abord été le terrain de prédilection des tenants du monopsonne. Ainsi, les résultats positifs et non-significatifs ont été obtenus presque exclusivement dans l'étude des secteurs industriels. Toutefois, depuis peu, cet intérêt est partagé avec les économistes plus traditionnels. S'il s'est manifesté d'abord à travers les critiques de travaux de Card, il a maintenant une place pleine et entière pour les économistes défendant le modèle de concurrence. Ce sont les secteurs d'activité de commerce du détail et de la

restauration qui ont le plus été les plus étudiés aux États-Unis. Les résultats obtenus par les tenants du monopsonne comportent des particularités dépendamment qu'ils proviennent de l'un ou de l'autre des secteurs étudiés. Ainsi, nous avons remarqué que les résultats de la restauration étaient soit positifs ou non-significatifs, alors que le commerce de détail n'a que des résultats qui soient non-significatifs, sans résultat positif.

Des différences dans les résultats d'estimation des secteurs d'activité ont également été constatées par Partridge et Partridge (1999) et Lang et Kahn (1998). En effet, ces derniers n'ont pu tirer les mêmes conclusions des deux secteurs industriels à l'étude. Le premier travail a d'abord obtenu une l'élasticité négative du commerce de détail qui ne trouvait pas écho dans le secteur de la restauration. La deuxième recherche ne présente pas de relation négative significative, mais en isolant les groupes d'âges, les résultats obtenus laissent à supposer des effets de substitutions entre les différents groupes-âges, différents selon le secteur étudié. Enfin, dans les deux modèles construits pour le Québec des résultats plus traditionnels ont été obtenus. Il a été constaté une sensibilité relativement forte des deux secteurs où celui de la restauration se détache toujours.

Le consensus se dégageant de la problématique de salaire minimum réside surtout dans l'intérêt des chercheurs sur trois groupes socio-démographiques tels que les adolescents, les jeunes et les femmes ainsi que deux secteurs industriels : l'hébergement-restauration et le commerce du détail.

3.5.2 Formulation d'une problématique

À la lumière des constatations faites dans la section précédente, nous pouvons, dans un premier temps, avancer que les impacts du salaire minimum sur l'emploi sont encore largement méconnus. Card et les autres économistes tenant du monopsonne ont jeté un doute sérieux sur ce que la communauté scientifique croyait comme étant fondé : à savoir les effets négatifs de cette politique gouvernementale sur l'emploi.

Dans un deuxième temps, il apparaît tout aussi indéniable que l'incertitude liée aux impacts du salaire minimum sur l'emploi se retrouve davantage à l'intérieur des

secteurs d'activité que dans l'étude exclusive des groupes socio-démographiques. Ceci est explicable parce que d'une part, les résultats s'inscrivant dans le modèle du monopsonne ont été obtenus par l'étude des secteurs d'activité. D'autre part, des estimations sur les secteurs d'activité canadiens n'ont jamais été étudiées de près. Les études de Cousineau (1980) et Fortin (1983) y ont contribué mais leur population s'est limitée au Québec.

Dans un troisième temps, les secteurs de l'hébergement-restauration, ainsi que le commerce du détail, doivent constituer les deux secteurs industriels à étudier. D'abord, parce que ce sont ces deux secteurs qui ont suscité l'intérêt des chercheurs américains. Ensuite, parce que l'analyse des résultats d'estimation des deux courants montre des différences importantes, selon que ce soit le secteur de l'hébergement-restauration ou le commerce du détail qui soit à l'étude. Enfin, et surtout, comme nous l'avons montré au début du chapitre précédent, ce sont les deux secteurs qui incluent la plus grande proportion de travailleurs à bas salaires.

3.6 La question de recherche

Quel est l'impact du salaire minimum sur l'emploi et les heures de travail, dans les secteurs d'hébergement et de restauration, ainsi que celui du commerce de détail, par groupes socio-démographiques, au Canada?

Cette question de départ répond au critère sur la pertinence en relations industrielles. Le salaire minimum étant une des plus importantes politiques gouvernementales à caractère micro-économique, de par son influence, sur le marché du travail, il est clair que son étude cadre tout à fait avec les relations industrielles. De plus, le fait de vouloir en estimer les impacts sur l'emploi ne peut qu'éclairer le débat et contribuer aux relations industrielles. Par ailleurs, dans la revue de la littérature, nous avons vu que cette question n'a pas eu de réponse consensuelle dans les travaux antérieurs. Nous tenterons donc d'y répondre pour le Canada. Dans la section suivante, nous allons voir comment nous allons nous y prendre pour y répondre.



4. Modèle



À l'intérieur de ce chapitre le modèle va être expliquée en deux temps. Nous allons d'abord justifier le choix du modèle et puis l'opérationnaliser en précisant les indicateurs appropriés, les banques de données utilisées et les hypothèses sous-jacentes.

4.1 Choix du modèle

À la lumière de la revue de la littérature, le modèle que nous avons décidé d'utiliser pour répondre à notre question de recherche est celui de Partridge et Partridge (1999). L'article traite exclusivement des secteurs du commerce du détail et de la restauration. La période d'estimation choisie est de 1984 à 1989 parce que le salaire minimum n'a pas augmenté lors de cette période. Elle est donc plus propice pour analyser l'impact des augmentations des salaires minimums étatiques sur l'emploi. L'estimateur utilisé est une forme de moindres carrés généralisés qui corrige pour l'autocorrélation dans le temps et dans l'espace, pour prendre en compte autant les possibilités de corrélation des résidus d'un état à l'autre ou encore d'une année à l'autre. Les données sont de deux ordres : soit industrielles et démographiques. Les données industrielles ont surtout servi pour une bonne partie du modèle, soit les variations en emplois et en salaires. Les données démographiques ont quant à elles été utilisées pour la variable d'offre de travail.

Le modèle peut donc se lire comme suit :

$$DT = \text{LogSM} + \text{LogSalaire moyen} + \text{Empl} + \hat{\text{Age}}_{pt} + \sigma_p + \tau_t + e_{pt}$$

La variable DT (Demande de Travail) constitue la variable dépendante. LogSM est un vecteur du log du salaire minimum. LogSalaire moyen est le log du salaire moyen annuel pondéré par l'emploi de chacune de ces industries, si le salaire de ces dernières était le même que celui du national. Empl est la croissance de l'emploi, si toutes les industries qui composent la province croissaient au niveau national. Âge est un vecteur des groupe-âges démographiques, le pourcentage des 15-19 ans, des 20-24 ans, des 55-64 ans et des 65 ans et plus de la population totale. σ_p est un effet fixe de la province; τ est un effet fixe d'années; e est un terme résiduel.

Trois raisons ont guidé notre choix : la modernité du modèle, la compatibilité avec les particularités des provinces du Canada et les résultats obtenus permettant, entre autres, une utilisation des deux modèles théoriques. Nous allons discuter plus en profondeur de ces raisons.

C'est un modèle que nous pouvons qualifier de moderne, parce que c'est l'étude ayant trait aux secteurs industriels la plus récente. Les auteurs ont ainsi construit un modèle qui tient compte des difficultés, des réussites et des échecs rencontrés par les autres auteurs ayant traité du sujet. Cela, nonobstant l'appartenance des économistes à l'un ou à l'autre des courants théoriques. À ce titre, les choix méthodologiques sont empruntés autant du côté des travaux « traditionnels » de Neumark et Wascher que du courant plus émergent de Card et Krueger.

Dans un deuxième temps, c'est un modèle que nous pouvons considérer adaptable à la réalité canadienne. D'abord, dans le choix des secteurs industriels retenus, l'hébergement-restauration ainsi que le commerce de détail, correspondent aux secteurs industriels qui ont les plus grandes concentrations de salariés au salaire minimum. Ensuite, l'utilisation de données regroupées (pool), qui est un croisement entre une série chronologique et une coupe transversale, maximise les degrés de liberté et la variance des observations. Nous pouvons ainsi estimer l'impact des variations du salaire minimum sur l'emploi respectif de chaque province et dans le temps.

Dans un troisième temps, les résultats auxquels parviennent Partridge et Partridge (1999) sont intéressants. Ils diffèrent selon le secteur industriel qui est étudié. Ainsi, si le commerce de détail montre une élasticité de l'emploi plutôt forte, et cela même au niveau des adultes, le secteur de la restauration ne montrerait pas de coefficient significatif du tout. Ces résultats soutiendraient l'hypothèse qu'il y a des spécificités sectorielles dans la relation observée entre le salaire minimum et l'emploi.

Pour vérifier les effets de substitutions avancés par Lang et Kahn, une subdivision des différentes groupes-âges va être faite. Ainsi nous allons être en mesure de voir qui, dans les différents groupes bénéficient ou subissent les contrecoups du salaire minimum. Nous prévoyons ainsi estimer les impacts du salaire minimum sur l'emploi pour des groupes socio-démographiques distincts.

4.2 Les données

Deux banques de données principales seront utilisées. D'une part, l'Enquête sur la population active (EPA) et l'Enquête sur l'emploi et la rémunération horaire (EERH). Ces deux banques de données proviennent de Statistique Canada. L'EPA n'est utilisée que pour la variable dépendante et pour les heures personnes alors que EERH est utilisée pour les autres variables. Le tableau qui reprend les différentes variables avec les données utilisées et leurs sources est à l'annexe 1. Également, la méthode d'échantillonnage des deux principales banques de données est spécifiée à l'annexe 2.

Les années 1987 à 2001 ont été choisies parce qu'elles représentaient la période la plus grande et la plus récente disponible pour la variable dépendante. La codification ayant été changée en 1987, passant du CIT 1980 au SCIAN, l'analyse ne peut reculer plus loin dans le temps.

Toutefois, pour certains indicateurs des variables indépendantes, une seule banque de données ne pouvait couvrir toute la période disponible, puisqu'une année était manquante. Dans les indicateurs d'emploi normalisé, il manquait les données de 1986. Or, cette variation est nécessaire pour calculer l'effet retardé sur la variable dépendante en 1987. Afin de corriger cette lacune, nous avons utilisé une banque de données reposant sur la classification du CIT 1980. Pour assurer une comparabilité dans les données, l'année de référence commune 1987 a été utilisée afin de mesurer la différence entre les deux mêmes années. Cette différence de variation a ensuite été calculée aux nouvelles données de 1986.

Le même calcul s'est fait pour le salaire moyen par secteur d'activité, nécessaire dans le calcul du salaire minimum. Pour cet indicateur, c'était l'année 2001 qui était

manquante. L'année de référence 2000 a été choisie et la différence a été calculée à l'année 2001.

4.3 Forme opérationnelle du modèle

Le modèle qui va être utilisé repose sur le cadre théorique présenté au début de la revue de la littérature. Il n'a été précisé que pour répondre à la question de recherche qui nous incombe. Il peut être exprimé de cette façon :

$$\underbrace{E_{\text{sect ; sous-groupes}}}_{\text{Var. dépendante}} = \underbrace{f_c DT(\text{Emp Norm, Prov, Années}) + OT_{\% \text{ gr.-âges}}}_{\text{Var. contrôles}} + \underbrace{SM}_{\text{Var. Indépendante}}$$

La variable dépendante de l'emploi « E » à l'intérieur de différents secteurs d'activité « E_{sect} » et pour certains sous-groupes de personnes plus susceptibles à être touchés par les politiques gouvernementales « sous-groupe » est fonction « f_c » de variables contrôles et indépendantes. Les variables contrôles sont composées de la demande de travail « DT » et de la composition de l'offre de travail « OT ». La demande de travail inclut l'emploi normalisé ainsi que les variables de provinces Prov et d'années Années . La variable offre de travail $OT_{\% \text{ gr.-âges}}$, fait référence à l'évolution de la proportion de quatre différents groupes d'âges. Enfin, l'emploi serait également fonction de la variable indépendante qui est le salaire minimum « SM ». Nous allons analyser de plus près chacune de ces variables en précisant les indicateurs choisis, les banques de données utilisées et les attentes empiriques à l'endroit de leur relation avec la variable dépendante.

4.4 Variable dépendante

Les données qui seront utilisées pour cette variable proviennent de la banque des micro-données sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, ces données sont disponibles de 1987 à 2001. Une mesure en variation a été choisie au détriment du nombre absolu d'emplois, pour trois principales raisons. D'abord, parce que celle-ci permet une meilleure comparabilité entre les secteurs industriels et les provinces de différentes tailles. Ensuite, la nature de la variation permet de réduire les risques d'autocorrélation des résidus. Enfin, cet indicateur est utilisé par la majorité

des études, dont celle de Partridge et Partridge (1999); ce qui permettra la comparaison entre les deux études.

Pour ce qui est des indicateurs, les variations en pourcentage du nombre d'emplois, du nombre total d'heures travaillées et en heures hebdomadaires de travail ont été choisies. L'emploi, faisant état de la demande de travail, est utilisé par la quasi-totalité des études. Nous pouvons penser à Neumark Wascher (1992, 1995, 2000), aussi bien qu'à Card et Krueger (1992a, 1992b, 1994, 1995). La variation en heures totales, quoique moins utilisée dans les années 80 et le début 90 a été préférée depuis à la variation en emplois. Ce changement s'explique par la plus grande flexibilité des heures comme mécanisme d'ajustement. Les employeurs opteraient davantage pour cet outil, préférant garder la solution de mises-à-pied comme dernier recours. Elle sera nommée personnes heures parce qu'elle est le résultat de la multiplication de travailleurs par le nombre d'heures travaillées par ces derniers. Couch et Wittenburg (2001) écrivaient à ce sujet :

« Our results also indicate that estimates of the elasticity of teen labor demand with respect to the minimum wage based on employment data consistently understate the effect of minimum wage increases on labor utilization by 10 to 30% relative to those based on hours of work. »²⁷

Enfin, les heures moyennes n'ont été recensées dans aucune étude mais nous pensons qu'elles sont pertinentes dans l'analyse parce qu'elle fait état d'une autre réalité. Elle nous permet de comprendre comment les personnes/heures peuvent être perdues. La variation des personnes/heures (PH) est fonction f_c de l'emploi (E) ou des heures moyennes (HM) et peut être illustrée sous cette forme :

$$PH = f_c(E \times HM).$$

Ainsi, s'il y a augmentation d'emplois il y aura forcément une recrudescence des personnes heures parce que l'emploi constitue un nombre d'heures travaillées. De la même façon, lorsqu'il y a augmentation des heures moyennes, les personnes/heures devraient en être affectées parce qu'ils constituent des heures travaillées. Cet

²⁷ Couch Kenneth A. and Wittenburg, David « The Response of Hours of Work to Increases in the Minimum Wage » *Southern Economic Journal* 2001, 68 (1), 171-177

indicateur constitue donc une innovation dans l'étude de l'incidence du salaire minimum sur les marchés du travail.

4.4.1 Sous-échantillon des groupes- âge

Par ailleurs, comme la banque de données utilisée nous le permet, nous proposons de mener des régressions sur chacun des groupes sociodémographiques considérés comme étant cibles par la littérature. La banque de données de l'enquête de la population active nous permet cette désagrégation de l'échantillon.

Sous-échantillon par âges

Ainsi, comme nous l'avons vu, la grande majorité des articles rédigés ont porté leur attention sur les adolescents et les jeunes adultes. À ce titre, la revue de la littérature a répertorié trois groupes d'âges sur lesquels les études se sont attardées plus sérieusement soit les jeunes de 16-24 ans, les femmes adultes de 25 ans à 54 ans, et les adultes de 25 à 54 ans pour les secteurs à bas salaires. Nous y ajoutons les adultes de 55 ans et plus pour pouvoir couvrir l'ensemble de la population par secteur et ainsi constater si le groupe a des comportements différents. Pour ne pas pousser trop loin la désagrégation et avoir une meilleure qualité des données, nous avons regroupé les adolescents et les jeunes.

Sous-échantillons sexe

Même si Partridge et Partridge (1999) n'étudient pas les femmes, rappelons que la revue de littérature fait foi de différences appréciables dans la force de l'impact du salaire minimum par sexe. Nous n'avons qu'à penser aux résultats de Abowd et al. (1997) qui présentaient une élasticité de l'emploi face aux augmentations du salaire minimum de $-0,3$, alors que Mincer (1995) en présentait une de $-0,22$. Pour éclaircir ces différences dans les résultats d'estimation et combler le manque de littérature à ce sujet, les femmes adultes seront estimées séparément.

Hypothèses

Trois hypothèses sont émises en ce qui a trait aux secteurs d'activité de l'hébergement-restauration et du commerce du détail. Les deux premières ont trait au

processus de substitution observés par Lang et Kahn (1998), alors que la troisième a été formulée à la lumière de la comparaison des résultats d'estimations obtenus dans la revue de la littérature. À l'instar de ces chercheurs, l'hypothèse H1 stipule que pour le secteur de l'hébergement-restauration, un effet de substitution existerait entre les jeunes et les adultes; où les premiers perdraient leurs emplois au détriment des deuxièmes. L'hypothèse H2 avance également un effet de substitution, mais cette fois-ci pour le commerce du détail où l'emploi se déplacerait plutôt des femmes adultes vers les hommes adultes. Enfin, l'hypothèse H3 est fondée sur une comparaison entre les deux secteurs. À la lumière des articles de Partridge et Partridge (1999) ainsi que Lang, K. et Kahn (1998), les secteurs d'activités arrivent à des résultats différents. Dans le premier article, pour ce qui est du commerce du détail, l'emploi diminue après une augmentation du salaire minimum alors que dans celui de l'hébergement-restauration, aucun effet significatif n'est estimé. Dans le deuxième article, il est question de résultats qui diffèrent selon le secteur d'activité et les groupes socio-démographiques à l'étude. Elle reprend l'observation que nous avons faite sur les résultats d'estimations des deux secteurs industriels, à savoir que le secteur d'activité de l'hébergement-restauration arrivait à des résultats fort différents de ceux obtenus pour le secteur du commerce de détail.

Pour chacun des groupes-âges retenus, trois autres hypothèses seront également formulées. En H4, pour les groupes des jeunes (16-24 ans), conformément à la revue de littérature, nous nous attendons à ce que ce soit le groupe le plus sensible aux variations du salaire minimum. En ce qui concerne les adultes en H5, nous avançons que c'est le groupe qui sera le moins sensible aux variations du salaire minimum. D'abord, parce qu'il constitue le groupe dont la rémunération dépend directement le moins de la politique gouvernementale. Ensuite, parce que les résultats d'estimation sont généralement plus bas que ce qui est estimé chez les autres groupes socio-démographiques. En ce qui a trait à l'emploi des femmes en H6, l'emploi de ces dernières serait également sensible dans une proportion toutefois moins importantes que pour les adolescents.

4.5 Variables contrôles

La variable dépendante ci-haut décrite, serait fonction des facteurs telles la demande de travail et l'offre de travail. Le but du modèle n'est pas tant d'estimer l'impact de ces facteurs, mais plutôt de tenir compte de l'impact sur l'emploi. De cette façon, nous pouvons plus précisément isoler l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

4.5.1 Demande de travail

Elle est mesurée de trois éléments : Emp_{nat} , pour l'emploi national, $Prov$ pour l'effet des provinces et $Années$, pour l'effet de la conjoncture économique nationale. Comme les variables de provinces et d'années ont été dichotomisées, la seule variable à laquelle doivent être associées des données d'enquête, est l'emploi. Cette dernière variable rend compte de la variation de l'emploi provincial et elle rend compte de la variation des heures provinciales lorsque la variable dépendante est définie en personnes heures. Les données pour l'emploi national ont été prises à l'intérieur de deux tableaux CANSIM, où la codification industrielle CTI 1980 du tableau 281-0001 sera utilisée pour l'année 1986, et normalisée pour être amalgamée au tableau 281-0008 utilisant une codification SCIAN. Pour les heures, il s'agit de la même opération mis-à-part qu'il est question du tableau 282-0018 pour l'année 1986 et de 282-0022 pour l'année 1987.

4.5.2 Emploi normalisé

L'emploi est introduit dans le modèle parce que cette variable est, en grande partie, influencée par les mêmes facteurs que l'emploi des groupes cibles. Comme nous nous intéressons principalement à l'impact du salaire minimum sur l'emploi, nous devons contrôler l'influence des facteurs qui n'est pas de l'ordre de cette politique gouvernementale. Comme il a été spécifié à plusieurs reprises, il a été convenu que le salaire minimum était surtout destiné à des groupes socio-démographiques particuliers ou à des secteurs d'activité identifiés comme étant composés de travailleurs à bas salaire (à basse productivité). Nous allons pouvoir rendre compte des variations de l'emploi et des heures de travail attribuables à l'évolution générale au niveau provincial, c'est-à-dire de la demande de travail pour chacun des groupes. Cette variable est utilisée dans nombre de modèles, comme : Neumark (2000), Card

(1992a), Card and Krueger (1995), Deere et al. (1995), et Partridge et Partridge (1999).

Pour isoler les effets du salaire minimum des conditions cycliques des provinces, Bartik (1991) et Blanchard et Katz (1992) ont mis au point une variable qui leur permet de savoir de combien l'emploi provincial pourrait varier si toutes les industries variaient du même taux que celui du pays. Cette variable permet de minimiser les problèmes d'endogénéité correspondant à un problème statistique où la variable dépendante a une influence sur la ou les variable(s) indépendante(s). La variation nationale appliquée aux nombres d'emplois industriels provinciaux permet ainsi d'avoir une variable dépendante moins liée. L'efficacité de cette variable aurait été testée par Partridge et Rickman (1995, 1997) qui ont trouvé une forte relation avec l'activité économique de la province. Cette variable n'existait pas à l'état pur. Nous avons eu accès au nombre d'emplois industriels de 21 secteurs de chacune des provinces, pour l'année 1986. Nous avons appliqué les différentes variations de l'emploi national pour chacune de ces 21 industries, de chacune des provinces, de 1987 à 2001. Nous additionnons ainsi le nombre d'emplois obtenus par ce calcul (par province, par année). Pour les régressions où la variable dépendante sera mesurée en heures de travail, cette variable sera également en heures.

4.5.3 Effets années / provinces

Les variables années et provinces sont introduites pour récupérer les impacts sur l'emploi qui n'auraient pas été le résultat de changement dans le salaire minimum ni de la variation nationale de l'emploi. La variable dichotomisée « province » contrôle pour les différences persistant entre les provinces. La variable dichotomisée « année » aurait le même effet, pour les fluctuations nationales. Ces variables prendront la forme de deux neufs variables dichotomiques provinces, et 13 variables dichotomiques années.

Hypothèse

En ce qui a trait à la variable de l'emploi en H7, nous postulons une relation positive, c'est-à-dire que plus l'emploi national est élevé, plus l'emploi des groupes socio-démographique tendra à l'être aussi.

4.6 L'offre de travail

Le pourcentage des groupes qui sont plus enclins à toucher le salaire minimum a également été inclus comme variable explicative. Il vise à contrôler pour la proportion des groupes d'âges plus à risque. Les groupes qui seraient plus enclins à être affectés par le salaire minimum ont été établis selon Mellor, (1987)²⁸ et Smith et Varichek, (1992)²⁹ comme étant les adolescents, les jeunes adultes et les travailleurs âgés. Basés sur ces résultats, Partridge et Partridge (1999) calculent le pourcentage de ces quatre groupes sur la population totale, soit : les 15-19 ans, les 20-24 ans, les 55 à 64 ans et les 65 ans et plus. Les résultats obtenus sont marginalement significatifs et positifs pour les 15-19 ans, significatifs et négatifs pour les 20-24 ans, et enfin, significatifs pour les 65 ans et plus.

Hypothèses

En H8 nous postulons que les 15-19 ans et les 65 ans et plus auront un coefficient positif, alors que les 20-24 ans auront un coefficient négatif.

4.7 Salaire minimum

Le salaire minimum sera inclus dans le modèle, dans sa forme logarithmique et relative.

Nous pensons que le choix d'un indicateur plutôt qu'un autre a une influence sur les résultats. Nous décidons donc d'utiliser l'ensemble des indicateurs présents dans la revue de littérature dont la disponibilité est assurée par les banques de données existantes.

Nous pensons d'abord à sa forme logarithmique, qui a été utilisée par Partridge et Partridge (1999), pour assurer une comparaison des données avec ladite étude. Nous utilisons également un dérivé de l'indice de Kaitz où la variable du pourcentage de la

²⁸ Mellor, Earl F. « Workers at the Minimum Wage or Less : who they are and the jobs that they hold » *Monthly labor Review* 110 (July 1987) : 34-48

²⁹ Smith, Ralph E. and Varrichek, Bruce : « The Wage mobility of Minimum Wage Workers » *Industrial and labor relations review* 46 (Octobre 1992) : 82-88

couverture est considérée comme étant universelle. Ainsi, nous avons la variation de la proportion du salaire minimum dans le salaire moyen provincial, que nous appellerons ratio provincial. La justification de cette variable a été faite par Neumark et Wascher (1992), ainsi que Card (1992a), et a été confirmée par Currie et Fallick (1996) et Burkhauser et al. (2000a) et (2000b).

Par ailleurs, nous allons alternativement normaliser le salaire minimum par le salaire moyen industriel respectif à chacune des provinces. Ce sera le ratio sectoriel. Cet indicateur nous permettra de voir comment les deux salaires moyens influent sur la variation en emploi. Troisièmement, nous allons normaliser le salaire minimum par l'indice provincial des prix à la consommation (salaire minimum réel). Ce sera le ratio de l'IPC. De cette façon, nous reprenons le même indicateur que Dodson, M.E. (2002)³⁰ et de Ressler, R. et al (1996)³¹. Ce choix méthodologique nous permettra de connaître l'influence des différents dénominateurs sur la variation en emploi et de retenir le plus performant.

4.7.1 Effet retardé

Un retard sera introduit dans la variable du salaire minimum. L'introduction de celui-ci est basée sur l'observation que les employeurs prendraient un certain temps pour réagir. Les embauches et les mises à pied occasionnant aux employeurs des coûts non négligeables, ceux-ci vont préférer user de méthodes alternatives pour un ajustement que l'on dit partiel. Nous pensons plus particulièrement à l'utilisation d'heures supplémentaires, à la réduction du temps de travail ou à l'augmentation de la productivité. Par ailleurs, comme il est mentionné dans plusieurs travaux³², quand il s'agit de substituer les travailleurs hautement qualifiés par des travailleurs qualifiés et/ ou du capital pour des travailleurs moins qualifiés, les employeurs ont besoin de temps.

³⁰ Dodson, M.E. « The Impact of Minimum Wage in West Virginia: a test of the low-wage-area theory » *Journal of labor research*, Volume XXIII, Number 1 Winter 2002

³¹ Ressler, R. et al. (1996) "Full wages, part-time employment and minimum wages" *Applied Economics*, #28,

³² Neumark et Wascher (1992, 1994), Brown (1995), Hamers (1995)

Selon Brown (1999), le temps estimé d'effet retardé serait difficile à déterminer et serait davantage une question d'interprétation.³³ Card et al. (1992) ont opté pour six mois, alors que des autres études plus conventionnelles ont décidé d'estimer sur un délai d'une année. En ce sens, Baker et al. (1999) ont fait une étude canadienne pour déterminer le meilleur délai d'ajustement qui rendait compte des effets sur l'emploi. Ils arrivent à la conclusion qu'un effet retardé d'un an est optimal³⁴. Pour estimer l'effet retardé, nous allons reprendre la variable du salaire minimum au temps $T - 1$. Comme il s'agit de données annuelles, c'est un retard d'une année.

Hypothèses

Les attentes empiriques de l'hypothèse H10, concernant le salaire minimum, est indéterminée. Pour ce qui est de l'effet retardé de la variable, nous pouvons avancer l'hypothèse H11 à l'effet que son impact estimé serait tout à la fois plus grand et plus significatif (en valeur absolu) et cela quelque soit le signe.

L'estimateur retenu, est une forme de moindres carrés généralisés qui corrige pour l'autocorrélation des résidus dans le temps et dans l'espace, i.e. pour prendre en compte autant les variations qui pourraient se passer quant à la corrélation des résidus d'une province à l'autre ou encore d'une année à l'autre. Des 112 modèles qui vont être produits, le R2 et le F de Fischer permettront de départager les plus performants des moins représentatifs de la réalité. Les valeurs des rhos retenus pour fins d'estimation seront aussi présentés.

³³ Brown (1999) p. 2132

³⁴ Baker, Benjamin et Stanger (1999) p. 321



5. Résultats



Nous allons, à l'intérieur de l'analyse des résultats, nous intéresser d'abord à la performance des modèles dans leur ensemble en analysant les résultats des indicateurs de la variable dépendante et du salaire minimum. Pour simplifier l'analyse, l'indicateur du salaire minimum le plus performant sera choisi à l'aide de mesures d'efficacité bien précises. Puis, nous allons nous intéresser plus particulièrement à chacun des secteurs d'activité, en analysant d'abord différentes mesures de performance pour chacun des groupes socio-démographiques à l'étude, et chacune des variables qui composent le modèle.

5.1 La performance du modèle.

Le modèle choisi a des performances variables. Pour analyser sa performance globale nous allons nous intéresser à deux mesures qui permettent de la juger. En effet, l'analyse de variance de la statistique F de Fischer et le R² constituent deux outils puissants qui nous donnent une vue d'ensemble de la performance globale du modèle. D'abord, le R² est une mesure de la capacité explicative du modèle. Il permet de savoir la part de la variation de la variable dépendante qui est attribuable aux variations des variables indépendantes. Dans le cas où nous aurions un R² de 0,50, cela signifie que le modèle explique pour 50% de la variation. L'analyse de la statistique F de Fischer est quant à elle un test qui tranche, pour savoir si le modèle dans son ensemble apporte une explication significative au sens statistique de la variable dépendante, i.e. du phénomène étudié. Une statistique F de Fischer élevée signifie que la précision des estimations est grande. Elle permet de comparer les moyennes d'échantillon de chaque modalité à la moyenne globale des résultats et de refléter les différences à travers une analyse de variabilité. Pour ce test, le seuil de signification à 0,05 est 1,56. Lorsque la valeur calculée est plus élevée que le seuil, nous pouvons conclure que le modèle est significatif statistiquement. Il est à noter que l'ensemble des moyennes des statistiques de Fischer sont toutes significatives. Ceci constitue donc un premier indice de la performance des modèles utilisés.

Deux tableaux seront étudiés : le premier fera état de la performance du modèle en fonction de l'indicateur de la variable dépendante utilisé alors que le deuxième portera sur les indicateurs de la variable du salaire minimum. Pour évaluer les

performances, les moyennes de ces deux statistiques seront comparées entre elles. Elles ont été calculées, à partir de l'ensemble des régressions effectuées. Elles sont ainsi disponibles pour chacun des indicateurs des variables dépendante et du salaire minimum. Nous avons repris celles-ci par secteur d'activité. Ainsi, nous serons en mesure d'avoir une vue globale de la performance des tests. Nous allons d'abord analyser les moyennes d'un point de vue général sans égards aux secteurs d'activité pour ensuite nous intéresser de plus près aux secteurs d'activité et aux différences qui les caractérisent.

Pour le salaire minimum, il y a un choix à faire. Beaucoup de régressions ont été faites pour saisir le mieux possible l'impact du salaire minimum sur l'emploi et les heures travaillées. Nous avons utilisé quatre indicateurs de salaire minimum, pour chacun des quatre groupes socio-démographiques sur lesquels l'impact de la politique gouvernementale a été mesuré pour l'emploi, les personnes heures et les heures moyennes. Comme ces régressions ont été répétées dans les deux secteurs d'activité, nous comptons 112 régressions. Dans le but d'alléger l'analyse des résultats et de concentrer notre propos sur l'impact du salaire minimum sur l'emploi, un indicateur du salaire minimum sera priorisé. Après une analyse comparative de ces dernières, disponible à l'annexe 5, nous avons été à même de constater qu'il n'y a pas de contradiction interne quant au sens de l'impact du salaire minimum sur l'emploi et les heures travaillées. Au plus, il y a des différences dans l'intensité du coefficient et dans l'absence ou la présence d'un lien significatif.

5.1.1 Indicateurs de la variable dépendante

Au tableau 14, les trois premières rangées font état des résultats obtenus selon le secteur d'activité. Nous analyserons les deux secteurs confondus et ensuite, chacun de ceux-ci séparément. Les colonnes font, quant à elles, référence à l'indicateur de la variable dépendante. Nous y analyserons les résultats obtenus pour l'ensemble des indicateurs pour ensuite concentrer notre attention sur les performances de chacun de ceux-ci. L'analyse des performances des statistiques sera faite en deux temps, d'abord par les R^2 et ensuite par les statistiques F de Fischer.

R2

En se référant au même tableau 14, pour les deux secteurs d'activité (1+2), les R2 nous apparaissent relativement stables. Ceux-ci étant de 0,44 lorsque l'emploi est utilisé comme variable dépendante, et de 0,46 lorsqu'il s'agit plutôt des personnes heures et des heures moyennes. Cette stabilité dans les R2 des différents indicateurs de la variable dépendante, peut également être constatée à l'intérieur des deux secteurs d'activité pris séparément. Dans le cas du commerce du détail, i.e à la rangée (1), les moyennes des R2 passent de 0,46 pour l'emploi à 0,51 pour les heures moyennes alors que dans le secteur de l'hébergement-restauration (2), les moyennes varient de 0,40 à 0,42. Les différences se situeraient davantage dans la comparaison des R2 d'un même indicateur, entre les deux secteurs d'activité. Ainsi, nous constatons que les moyennes des tests sont plus élevées pour le commerce du détail que celui de l'hébergement-restauration, celui-ci étant de 0,47 pour le premier, alors qu'il est de 0,41 pour le deuxième. Le modèle explique mieux dans l'ensemble, le comportement de l'emploi et, en particulier, des heures moyennes de travail dans le commerce du détail que dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Tableau 14 : R2 et statistiques F de Fischer selon la variable dépendante

		Indicateurs de la variable dépendante							
		Moyenne		Emplois		Personnes heures		Heures moyennes	
		R ²	F Fischer	R ²	F Fischer	R ²	F Fischer	R ²	F Fischer
Secteurs	Deux secteurs d'activité (1 +2)			0,44	3,37	0,44	3,36	0,46	3,68
	Commerce de détail (1)	0,47	3,88	0,46	3,42	0,48	3,76	0,51	4,48
	Hébergement-restauration(2)	0,41	3,05	0,42	3,32	0,40	2,95	0,40	2,88

Statistique F de Fischer

Nous continuons l'analyse à l'intérieur de tableau 14, à la différence que notre analyse portera sur les statistiques F plutôt que les R2. D'abord, pour les deux secteurs d'activité, les moyennes des statistiques F nous apparaissent, encore ici, relativement stables à travers les différents indicateurs de la variable dépendante. Ils varient de 3,36 /37 pour personnes heures et emplois à 3,68 pour heures moyennes. Le secteur du commerce du détail (1) obtient, quant à lui, des moyennes plus variables; passant de 3,42 dans l'emploi à 4,48 dans les heures moyennes. Pour ce qui est de l'hébergement-restauration, la variation est moins importante, mais les moyennes sont plus basses. Ils passent de 2,95 dans les personnes heures, à 3,32 dans l'emploi. La différence entre les secteurs d'activité est de plus de 0,80. Donc le modèle est encore une fois plus précis pour les heures moyennes, dans le secteur du commerce du détail.

5.1.2 Indicateur du salaire minimum

Nous allons maintenant comparer les performances du modèle par les performances des R2 et de statistique F de Fischer, en regard à l'indicateur du salaire minimum utilisé. Nous serons donc en mesure, au terme de cet exercice, de déterminer lequel des indicateurs utilisés est le plus performant par secteur d'activité. Pour ce faire nous procéderons donc dans le même ordre, en analysant d'abord les R2 et ensuite en concentrant l'analyse sur le statistique F de Fischer. Notre analyse sera basé sur le tableau 15 : R2 et statistiques F de Fischer, selon l'indicateur du salaire minimum. Il est construit de la même façon que le précédent à l'exception que les colonnes renvoient désormais aux quatre différents salaires minimums utilisés. Les précisions quant aux calculs de ces derniers sont reprises en note de bas de page.

R2

L'analyse du tableau 15 nous révèle que, pour les deux secteurs d'activité (1+2), il n'y a pas de différences déterminantes dans la performance des R2, leur moyenne variant de 0,44 à 0,45 à travers les différents indicateurs. Pour ce qui est des secteurs d'activité, les résultats obtenus dans le commerce du détail (1), sont comparables entre eux avec des résultats variant de 0,47 à 0,50. C'est le ratio provincial qui obtient le résultat le plus élevé avec un R2 de 0,50. Dans l'hébergement-restauration

(2), les résultats sont sensiblement les mêmes, avec des résultats de 0,40 et de 0,41. C'est en comparant les deux secteurs d'activité pour tous les indicateurs de salaire minimum que les écarts sont plus manifestes. Il est question ici, d'une différence appréciable de 0,08. C'est encore une fois le commerce du détail qui obtient les résultats les plus élevés.

Tableau 15 : R2 et des statistique f de Fischer, selon l'indicateur du salaire minimum.

		Indicateur du salaire minimum									
		Tous		Ratio provincial ³⁵		Logarithmique ³⁶		Ratio sectoriel. ³⁷		Ratio IPC ³⁸	
		R2	Stat F	R ²	Stat F	R ²	Stat F	R ²	Stat F	R ²	Stat F
Secteur d'activité	Deux secteurs d'activité (1+2)			0,45	3,6	0,44	3,36	0,44	3,47	0,44	3,45
	Commerce de détail (1)	,48	3,89	0,50	4,22	0,48	3,76	0,47	3,78	0,47	3,80
	Hébergement-restauration (2)	,40	3,05	0,41	2,98	0,41	2,96	0,41	3,16	0,40	3,10

Voir les définitions des indicateurs en note en bas de pages

Statistiques F de Fischer

Enfin pour ce qui est des statistiques F de Fischer, les résultats varient davantage. Pour les deux secteurs d'activité (1+2), les résultats obtenus varient de 3,36 pour le logarithmique à 3,60 pour le ratio provincial. Lorsque nous concentrons notre attention sur le commerce du détail, le ratio provincial se détache beaucoup des trois autres, avec un résultat de 4,22; les autres se situant à $3,7 \pm 0,01$. Les résultats de l'hébergement-restauration varient moins, mais encore une fois, ils se distinguent par leur plus faible performance. Ainsi, le ratio sectoriel est l'indicateur le plus performant et montre un résultat de 3,16. Les autres varient entre 2,98 et 3,1. Pour tous les salaires minimums confondus, la différence dans les moyennes de statistiques de plus de 0,80 montre encore une fois que les résultats obtenus dans le commerce du détail sont beaucoup plus significatifs.

³⁵ Variation annuelle du salaire minimum sur le salaire provincial.

³⁶ Variation annuelle du salaire minimum transformé en Logarithme

³⁷ Variation annuelle du salaire minimum sur le salaire moyen du secteur d'activité concerné.

³⁸ Variation annuelle du salaire minimum amortie par l'indice des prix à la consommation.

Remarques

La remarque la plus manifeste au terme de cette analyse tient aux différences de performances entre les secteurs d'activité, tant au point de vue des indicateurs de la variable dépendante que du salaire minimum. En effet, le commerce du détail affiche des résultats qui sont toujours meilleurs que l'autre secteur d'activité. Cet écart peut être d'abord attribuable aux données en tant que tel. Nous pouvons compter pour chaque travailleur de l'hébergement-restauration deux travailleurs oeuvrant dans celui du commerce du détail. Cette différence dans le nombre d'observations a peut-être un rôle dans la précision des estimations faites par Statistique Canada. Nous nous souvenons, que les données utilisées, recueillies indirectement, reposent sur des estimations faites sur la base de calculs complexes. Ainsi, lorsque le bassin est réduit, la qualité des estimations pourrait être affectée. Une autre possibilité serait à l'effet que ce soit des secteurs d'activité qui répondent à des logiques différentes et qu'en ce sens, un modèle unique ne pourrait être appliqué aux deux secteurs d'activité. Cette option sera étudiée plus en profondeur dans la discussion.

En ce qui a trait plus spécifiquement aux indicateurs de la variable dépendante, nous constatons que tous secteurs d'activité confondus, le modèle retenant les heures moyennes comme variable dépendante obtient les résultats les plus élevés avec un R^2 de 0,46 et une statistique F de Fischer de 3,68. Par ailleurs, lorsque l'analyse est concentrée sur un secteur d'activité en particulier, nous remarquons une certaine stabilité dans les résultats obtenus. Une constatation qui peut également être appliquée au secteur du commerce du détail avec un R^2 de 0,51 et un F de 4,48. Par contre, pour le secteur de l'hébergement-restauration, ce serait davantage le modèle utilisant l'emploi qui serait le plus significatif avec un R^2 de 0,42 et un F de 3,32. Les modèles étant tous performants, et les différences entre les R^2 et les statistiques F de Fischer n'étant pas substantielles, il n'est pas opportun d'éliminer l'un ou l'autre des modèles. Nous allons les conserver pour nous permettre d'enrichir davantage l'analyse des résultats et comprendre à quel niveau se fait l'impact du salaire minimum sur l'emploi.

En ce qui a trait aux différents salaires minimums utilisés à l'intérieur du tableau 15, nous constatons que pour les deux secteurs d'activité, c'est le ratio provincial qui affiche les résultats les plus performants. L'analyse du commerce du détail nous informe que c'est encore le ratio provincial qui se détache avec écart, chez la statistique F, de plus de 0,40. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, l'analyse de la statistique F de Fischer désigne le ratio sectoriel comme étant le plus performant. Comme nous devons choisir un salaire minimum et que celui-ci doit être sélectionné en fonction des R2 et des statistiques F, il sera différent selon le secteur d'activité. Pour le commerce du détail, c'est le ratio provincial qui affiche les meilleures performances, alors que c'est le ratio sectoriel pour le secteur de l'hébergement et de la restauration. Nous avons ainsi décidé de sacrifier un peu la comparabilité des résultats pour miser sur la performance des modèles.

5.2 Le commerce du détail

Nous allons maintenant concentrer notre analyse sur le secteur du commerce du détail. Dans le but de nous assurer de la capacité explicative du modèle, nous allons continuer d'étudier les R2 et les statistiques F de Fischer, mais cette fois-ci, les résultats de ces derniers seront précisés pour chacun des groupes socio-démographiques. Dans un deuxième temps, une analyse des variables contrôle sera faite. Pour s'assurer que le modèle est stable et que les résultats qui y sont présentés sont cohérents avec la réalité, cette section va débiter par l'analyse des variables d'années et de provinces. Pour les mêmes raisons, les variables d'emploi et d'offre de travail seront analysées. Enfin, dans un troisième temps, les résultats obtenus pour la variable de salaire minimum seront étudiés et commentés.

5.2.1 R2 et statistiques F de Fischer

Les deux statistiques que nous avons usées dans le chapitre précédent vont être reprises et précisées pour les groupes socio-démographiques. Afin d'avoir une vue plus globale de ces deux statistiques, nous avons construit le Tableau 16 : Performance des R2, des statistiques F de Fischer et résultat des variables d'années et de provinces du commerce du détail. Les trois premières colonnes de gauche

renvoient aux groupes socio-démographiques et aux indicateurs d'emploi. Les seuls résultats que nous allons commenter dans cette partie sont les colonnes du R2 et de la statistique F de Fischer. Le reste du tableau va être expliqué dans la prochaine section traitant des variables de provinces.

Nous pouvons remarquer que les adultes de 15 ans et plus obtiennent, pour les personnes heures et les heures moyennes, de très bons résultats en affichant des R2 largement au-dessus de 0,50 et des statistiques F de Fischer au-dessus de 5. Les jeunes et les adultes ont quant à eux avec des statistiques F de Fischer plus près de 3 et des R2 plus près de 45 en ce qui a trait aux personnes heures et aux emplois. Leurs heures moyennes sont toutefois performantes, avec les statistiques F de Fisher au-dessus de 4 et des R2 au-dessus de 0,50. Les résultats obtenus chez les femmes sont bons, si ce n'est de l'emploi où les statistiques F de Fischer sont en deçà de 3. Enfin, pour les adultes de 55 ans et plus, la majorité des indicateurs d'emploi affichent de faibles performances. Les heures moyennes ne sont, à l'égard des statistiques F obtenues, pas significatives, car la valeur calculée est en deçà de la valeur tabulée. Le modèle n'étant donc pas statistiquement significatif, nous ne tiendrons pas compte de cet indicateur d'emploi pour ce groupe.

5.2.2 Variables dichotomisées provinces et années

Dans le tableau 16, les performances des variables provinciales sont présentées. Les coefficients sous chacune des provinces font état de la différence en variation de pourcentage dans l'emploi et les heures travaillées de chacune des celles-ci avec « Terre-Neuve ». Par exemple, dans la totalité du secteur, pour l'emploi, l'Alberta aurait en moyenne, une croissance plus élevée que Terre-Neuve de 1,66 points de pourcentage. Les résultats que nous donne le tableau sont clairs. Il n'y a qu'une seule province qui se détache de celles qui sont à l'étude. En effet, l'Alberta semble montrer une différence de variation positive dans l'ensemble du secteur et pour les femmes au niveau de l'emploi. Les résultats sont respectivement de 1,66 et de 3,51. Chez les 15-24 ans, les différences quoique plus marginalement significatives, semblent plus marquées au niveau des personnes heures et moyennes.

Tableau 16 : Performance des R2, des statistique F de Fischer et Résultat des variables provinciales du commerce du détail

			Provinces									
			R2	F	N-Écosse	N-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskat.	Alberta	Colombie
Groupes socio-démographiques et indicateur d'emploi	15 ans et plus	Personnes heures	0,57	5,28	0,81	0,93	-1,23	0,70	1,17	-0,36	2,705	2,17
		Emploi	0,43	2,91	-1,05	-	-1,30	-0,444	-1,5563	-2,95	1,657**	0,245
		Heures moyennes	0,62	6,37	<u>0,053</u>	<u>0,289</u>	-0,913	0,071	0,443	-0,75	1,235	-0,268
	15-24 ans	Personnes heures	0,46	3,36	-3,38	-3,49	0,141	-0,281	-4,58	-8,33	7,85*	0,234
		Emploi	0,47	3,43	<u>-3,76</u>	<u>-4,10</u>	-0,123	-1,34	-5,80	-8,41	4,59	-1,67
		Heures moyennes	0,55	4,88	<u>-1,067</u>	-	-1,16	-0,40	-1,02	-3,45	3,97*	-0,42
	ans homme	Personnes heures	0,46	3,51	-1,82	-0,99	-4,19	-0,70	0,09	-4,07	1,70	-0,96
		Emploi	0,50	3,89	<u>-0,93</u>	<u>-0,75</u>	-1,15	-1,01	-1,25	-2,04	-0,75	-1,80
		Heures moyennes	0,53	4,38	-1,40	-0,56	-3,15	0,35	0,72	-3,65	3,68	0,69
	ans femme	Personnes heures	0,49	3,95	3,09	2,81	-2,55	0,562	2,78	4,31	-0,43	2,83
		Emploi	0,41	2,76	2,22	1,92	1,25	2,41	2,74	1,67	3,51**	2,65
		Heures moyennes	0,46	3,35	2,25	1,95	-1,81	-0,09	1,60	4,03	-2,62	2,09
	55 ans et plus	Personnes heures	0,29	1,62	-1,91	0,78	3,46	1,26	-4,82	-8,88	-0,07	-0,55
		Emploi	0,28	1,6	-7,17	-4,38	-3,12	-3,92	-10,62	-16,26	0,17	-4,47
		Heures moyennes	0,26	1,4	-9,95	-12,1	-11,9	-15,7	-22,2	-12,7	-11,5	-21,4

** Significatif à 5%

* Significatif à 10%

Années

Les années ont également été incluses dans le modèle parce qu'elles permettent de tenir compte des changements attribuables à la conjoncture, i.e. aux lois et fluctuations autres que le salaire minimum. Pour comprendre l'analyse, nous devons maintenant nous référer au Tableau 17 : Résultats des variables années ; commerce du détail. Il est construit de la même façon que le tableau précédent avec les groupes socio-démographiques et les indicateurs d'emplois à gauche. Cependant, cette fois-ci ce sont les résultats obtenus pour les années qui paraissent dans les colonnes. La façon de faire est donc la même que pour les variables provinciales. Une année de référence est choisie et les observations sont comparées aux variations des autres années. Dans le présent travail, l'année retenue est celle qui a connu les plus importantes baisses, soit 1991. D'abord, cela facilite la comparaison, n'obtenant que des résultats positifs. Ensuite, l'omission d'une année marginale, nous permet de comparer les différences de variation dans les autres années. À titre d'exemple, nous pouvons constater que pour les travailleurs, en ce qui a trait aux personnes/heures, la croissance de 1988 a été de 15,23% plus forte que 1991.

Chez les 15 ans et plus, dans les heures moyennes de travail, nous retrouvons toutes les variables d'années significatives à l'exception d'une seule, 1992. L'écart entre les coefficients est toutefois vraisemblable, passant de 3,07 à 9,58. Nous pouvons également faire le même commentaire pour les heures moyennes chez les 15 à 24 ans, où les coefficients des années sont toutes significatives à l'exception de deux : 1992 et 1999. Les différences de variation passant de 5,21 à 13,28 sont encore ici vraisemblables.

Tableau 17: Résultats des variables années ; commerce du détail

		1988	1989	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>Tous</i>	<i>P. h.</i>	15,2**	12,1*	3,9	3,5*	4,1	7,6	3,7	4,3	3,7	4,1	3,5	5,5	2,9
	<i>Empl</i>	7,8	4,7	3,7	4,8	1,8	5,0	1,29	-0,2	2,1	2,0	0,29	2,3	1,3
	<i>H. m.</i>	9,5**	9,4**	4,1**	1,3	4,2**	5,9**	5,1**	4,6**	5,3**	3,4**	4,56*	6,0**	3,0**
<i>15-24 ans</i>	<i>P. h.</i>	-0,3	0,9	2,9	-1,0	0,6	-2,9	-1,40	-6,4	-3,7	-3,9	0,53	-2,2	7,4
	<i>Empl</i>	-2,2	-0,4	1,7	-4,0	1,3	-2,9	-1,86	8,7**	-5,5	-3,1	1,36	-3,0	2,4
	<i>H. m.</i>	13,2**	12,0*	7,4**	3,7	9,3**	8,4**	6,7**	7,7**	7,2**	6,8**	5,63	9,5**	5,2**
<i>25-54 hommes</i>	<i>P. h.</i>	38,3**	30,9*	13,1*	15,5*	18,7*	27,4*	17,2*	22,7*	23,4*	16,7*	22,2*	20,3*	12,4*
	<i>Empl</i>	29,1**	22,6*	15,2*	26,5*	16,5*	24,1*	18,9*	18,4*	24,8*	19,1*	16,5*	17,7*	13,2*
	<i>H. m.</i>	0,8	1,9	2,0	6,8**	5,8**	-1,9	-0,6	3,4**	-1,6	-2,5	-3,1	-1,10	2,0
<i>25-54 femmes</i>	<i>P. h.</i>	9,4	5,6	-2,3	-3,4	-6,88	1,1	-5,67	-0,9	-4,9	-2,5	-4,5	0,18	-7,2
	<i>Empl</i>	9,0	2,5	2,5	-2,7	10,5*	-1,4	-6,09	-1,5	-5,1	-4,2	-7,2	1,21	-2,5
	<i>H. m.</i>	6,9*	9,1**	2,7	-0,3	2,6	3,6	4,9**	2,6	3,7	2,9	4,5	5,4*	1,1
<i>55 et plus</i>	<i>P. h.</i>	10,8	2,3	-8,0	-6,3	-12,9	1,9	-5,1	-5,8	-9,3	6,9	-7,0	-1,7	2,9
	<i>Empl</i>	18,0	13,6	1,7	-8,7	-7,0	5,2	-0,5	-5,7	-4,0	14,0	-5,3	3,9	1,3
	<i>H. m.</i>	-18,8	-17,4	-12,8	-6,5	-20,5	-17,9	-7,8	-13,2	-16,2	-13,5	-19,1	-15,1	-2,2
<i>P. h.</i>	Personnes heures													
<i>Empl</i>	Emplois													
<i>H. m.</i>	Heures moyennes													
**	Significatif à 5%													
*	Significatif à 10%													

Pour les variables d'années dans l'équation des hommes de 25 à 54 ans, les coefficients pour les personnes heures tout comme celles de l'emploi nous semblent très élevées. La raison en est possiblement que dans l'emploi et dans les personnes heures travaillées, des diminutions de 3,2% et de 8,1 ont été observées,

respectivement en 1988 et en 1991³⁹. Ces variations importantes se reflètent dans les coefficients.

Pour les adultes de 55 ans et plus, aucun résultat n'est significatif

Les variables de provinces et d'années nous ont informés que pour les provinces, c'est l'Alberta qui fait l'exception. Pour les années, il n'y en a pas de particulières qui se détachent. Ce sont les personnes heures et l'emploi des hommes qui nous semblent particulièrement sensibles avec des coefficients qui sont élevés dûs à des fluctuations importantes dans l'emploi de ce groupe. Nous pensons que ce modèle est, jusqu'à maintenant performant, et qu'il permet une analyse des variables contrôles et indépendantes.

5.2.3 Impact des variables contrôles et indépendantes

Nous allons porter notre attention sur la performance des deux variables contrôles : soit l'emploi et les pourcentages des groupes-âges. Enfin, une fois que le modèle sera considéré comme performant et vraisemblable à tous les niveaux, nous analyserons l'impact du salaire minimum, sur l'emploi et les heures travaillées.

Cette analyse est présentée dans le Tableau 18 : impact des variables indépendantes et contrôles sur l'emploi dans le commerce du détail. Pour ce qui est des rangées, le tableau est construit de la même façon que pour les variables de provinces et d'années. Il illustre les groupes socio-démographiques et les indicateurs de la variable dépendante. Nous y avons par contre ajouté les statistiques T, entre les parenthèses et sous les coefficients. Ils sont significatifs à 10% à 1,65 et à 5% à 1,99. Pour les colonnes, elles sont d'abord divisées en deux groupes : les variables contrôles incluant l'emploi normalisé et le pourcentage de l'offre de travail, puis la variable indépendante de salaire minimum. Le pourcentage de l'offre de travail est redivisé en quatre pour estimer quel impact a la variation d'un groupe socio-démographique sur l'emploi. Enfin le salaire minimum est quant à lui divisé en deux temps d'impact : l'effet immédiat sur l'emploi (TO) et l'effet retardé d'un an sur ce dernier (T1). La

³⁹ Cansim Tableau 282-008.

dernière colonne fait référence à l'élasticité obtenu par l'addition des coefficients en deux temps : T0 et T1.

Tableau 18: impact des variables indépendantes et contrôles sur l'emploi dans le commerce du détail

		Variables contrôles				Indépendantes				
		Emplois normalisé	OFFRE DE TRAVAIL				Salaire minimum		Élasticité (T0+T1)	
			% 15-19 ans	% 20-24 ans	% 55-64 ans	% 65 ans et plus	T0	T1		
Commerce du détail	adulte (15 et plus)	Personnes heures	-0,01 (-0,01)	1,95 (1,55)	-2,62** (-1,99)	1,28 (0,93)	0,08 (0,08)	-0,13* (-1,86)	0,08 (1,12)	-0,05
		Emplois	-0,41 (-0,45)	1,67 (1,57)	-2,30** (-1,93)	1,08 (0,85)	0,03 (0,03)	-0,02 (-0,35)	0,05 (0,80)	0,03
		Heures moyennes	-0,45* (-1,87)	0,62 (1,27)	-1,14* (-2,57)	0,62 (1,12)	-0,01 (-0,01)	-0,05* (-1,7)	0,05* (1,80)	0
	Jeune (15-24)	Personnes heures	1,27 (0,87)	3,18 (1,45)	-2,39 (-1,08)	0,54 (0,20)	2,39 (1,25)	-0,29** (-2,09)	-0,05 (-0,39)	-0,34
		Emplois	-0,27 (-0,18)	2,07 (1,21)	-2,39 (-1,30)	-0,21 (-0,10)	2,03 (1,25)	-0,03 (-0,30)	-0,04 (-0,39)	-0,07
		Heures moyennes	-0,30 (0,59)	0,92 (0,86)	-1,15 (-1,25)	0,22 (0,18)	1,09 (1,13)	-0,19** (-2,9)	-0,08 (-0,13)	-0,27
	homme (25-54)	Personnes heures	-0,37 (-0,44)	1,32 (0,62)	-2,63 (-1,32)	2,55 (1,20)	-0,26 (-0,15)	-0,15 (-1,10)	0,40** (3,00)	0,25
		emplois	0,6 (0,42)	-0,25 (-0,44)	-1,24** (-2,04)	-0,79 (-1,23)	0,24 (0,46)	-0,03 (-0,92)	0,08** (2,14)	0,05
		Heures moyennes	-1,01** (-3,05)	1,97 (1,07)	-1,83 (-1,06)	3,53* (1,78)	-0,11 (-0,07)	-0,19 (-1,61)	0,38** (3,22)	0,19
	Femme (25-54)	Personnes heures	0,56 (0,59)	1,78 (0,93)	-3,76* (-1,89)	2,78 (1,19)	-2,30 (-1,33)	-0,22* (-1,72)	0,01 (0,83)	-0,21
		Emplois	0,83 (0,64)	0,36 (1,45)	-1,17 (-1,44)	1,10 (1,30)	-0,19 (-0,26)	0,0 (-0,002)	-0,05 (-0,98)	-0,05
		Heures moyennes	-0,33 (-0,73)	-0,74 (-0,43)	-1,32 (-0,79)	-1,12 (-0,50)	-0,36 (-0,22)	-0,18 (-1,58)	0,17 (0,15)	-0,01
Adultes (55 et ans et plus)	Personnes heures	0,94 (0,36)	0,69 (0,14)	-3,55 (-0,83)	-4,84 (-0,93)	1,54 (0,35)	0,20 (0,70)	-0,18 (-0,64)	0,02	
	Emplois	-0,59 (-0,33)	3,60 (0,71)	-5,76 (-1,19)	-1,81 (-0,36)	2,15 (0,42)	0,34 (1,19)	-0,03 (-1,13)	0,31	
	Heures moyennes	3,05 (3,31)	-1,14 (-0,59)	2,03 (1,16)	-2,22 (-0,98)	-0,66 (-0,38)	-0,02 (-0,26)	0,23 (2,10)	0,21	

** Significatif à 5%

* Significatif à 10%

Non significatif au point de vue de la statistique statistique F de Fischer

T0= Mesuré dans l'année de l'augmentation du salaire minimum

T+1= Mesuré un an après l'augmentation du salaire minimum.

Demande de travail.

La variable contrôle de l'emploi provincial n'a pas eu les effets escomptés. Nous aurions pensé qu'elle aurait pu être beaucoup plus significative pour l'ensemble des indicateurs. Or, ce ne sont que les heures moyennes pour tous les travailleurs, et plus précisément les hommes adultes de 25-54 ans qui sont significatives. Les sens des

relations significatives surprennent également avec un signe négatif. Donc pendant que les heures provinciales augmentent, la croissance des heures des deux groupes susmentionnés est diminuée respectivement de -0,45 et -1,01 points de pourcentage. Nous pourrions amener, comme explication possible, la possibilité que l'emploi de ce secteur soit contre-cyclique. C'est-à-dire que sans diminuer, l'emploi dans ce secteur pourrait croître moins vite que l'emploi en général.

Offre de travail

Les résultats obtenus pour ce secteur sont également crédibles. D'abord, les résultats ne sont significatifs que pour les 20-24 ans dans le cas de l'ensemble de la population pour tous les indicateurs. C'est plus précisément au niveau des hommes pour ce qui est de l'emploi et des femmes pour ce qui est des personnes/heures que les résultats sont significatifs et négatifs. Ils affichent également tous des sens négatifs. Chaque augmentation de pourcentage de ce groupe diminuerait l'emploi des hommes de 1,24 point de pourcentage et les personnes heures des femmes de 3,76 points de pourcentage.

La proportion des 55 à 64 ans dans les heures moyennes et des hommes adultes de 25 à 54 ans constitue le deuxième groupe qui présente des résultats significatifs. Une autre particularité concerne le sens positif du coefficient. Quand la proportion de ce groupe augmente de 1%, les heures moyennes des hommes croissent davantage de 3,53 points de pourcentage.

Salaire minimum

Compte-tenu que les R², les statistiques F de Fischer, les variables de provinces, d'années et les variables contrôles ont montré de la vraisemblance dans les résultats obtenus, nous avons un modèle performant qui nous permet l'explication de la variable indépendante du travail. Pour ce faire, nous allons analyser l'impact du salaire minimum sur l'emploi en deux temps. D'abord, dans l'année où l'augmentation a eu lieu (T0) et ensuite, une année après que ladite augmentation soit survenue (T1). Comme expliqué dans le chapitre précédent, compte-tenu que les personnes/heures devraient être le résultat de la variation de l'emploi ou des heures

moyennes, nous allons procéder de la façon suivante : nous allons observer l'impact du salaire minimum dans le modèle utilisant les personnes/heures et voir à quel élément, entre l'emploi et les heures moyennes, la variation est attribuable.

Pour calculer la force de cet impact, nous procéderons de la même façon que Patridge et Patridge (1999) en calculant l'élasticité par l'addition des coefficients du temps 0 et 1. Ces dernières ne vont être commentées que si un des deux coefficients est significatif. À titre d'information, l'ensemble des élasticités paraît dans la dernière colonne. Dans l'ordre, nous allons discuter du secteur en entier, des jeunes, des adultes hommes et femmes. Le groupe des 55 ans et plus ne seront pas discutés car les statistiques F de Fischer n'ont pas été significatives pour les heures moyennes, et le salaire minimum ne l'est pas non plus.

Adultes 15 ans et +

Chez la totalité des employeurs du commerce du détail, le salaire minimum a un impact négatif mais significatif, à 10% seulement, sur les personnes/heures. Ainsi, le coefficient au temps T0 est de -0,13, alors qu'au T1, il est 0,08; pour une élasticité de -0,05. Cette baisse ne serait pas attribuable à l'emploi qui n'est pas significative ni aux heures moyennes qui sont significatives mais positives. En effet, le coefficient des heures moyennes est de -0,05 au temps 0 alors qu'il est totalement contre-balançé au temps T1, pour une élasticité nulle. C'est en analysant l'impact chez les différents groupes que nous comprendrons mieux les impacts sur l'emploi.

Jeunes de 15 à 24 ans

Chez les jeunes travailleurs, les effets de l'augmentation du salaire minimum sur les personnes/heures sont plus clairement négatifs. Pour cet indicateur, les coefficients cumulés de T0 de -0,29 et de T1 de -0,05 donnent une élasticité de -0,34. Cette fluctuation serait attribuable à la variation dans les heures moyennes pour une élasticité de -0,27, où les coefficients en T0 est de -0,19 et en T1 est de -0,08. Aucun impact n'a été significatif au niveau de ces effets sur l'emploi. Pour ce secteur d'activité, les impacts négatifs sur les heures travaillées des jeunes se confirment donc.

Hommes 25 à 54 ans

Pour ce sous-échantillon, nous pouvons remarquer que les trois coefficients de la variable du salaire minimum sont tous significatifs au T1. Ensuite, les coefficients sont tous positifs pour l'emploi et les heures. Pour ce dernier, la force du résultat est plus élevée. En effet, l'effet sur les personnes heures serait de 0,25. Cette variation serait causée en partie par une augmentation de 0,19 des heures moyennes. Elle serait également, dans une moindre mesure, le résultat d'une augmentation d'emploi de 0,05. Ce groupe bénéficierait donc réellement d'une augmentation du salaire minimum.

Femme 25 à 54 ans

Pour les femmes adultes du commerce du détail, il y a une diminution substantielle, quoique significativement marginale des personnes/heures. De plus, celles-ci diminuent de -0,22 sans que nous puissions identifier précisément la cause de cette variation. Même si les coefficients des heures moyennes ne sont pas significatifs, il semble toutefois qu'ils ne sont pas étrangers aux variations des personnes/heures en affichant un coefficient de 0,18 pour une statistique T de -1,58.

5.3 Hébergement-restauration

Nous allons maintenant concentrer notre analyse sur le secteur de l'hébergement et de la restauration. Pour ce faire, l'analyse sera faite dans le même ordre que le secteur précédent. D'abord, nous présenterons une analyse des R2 et des statistiques F de Fischer pour chacun des groupes socio-démographiques. Ensuite, nous procéderons à l'analyse des variables contrôles pour s'assurer que le modèle est stable et que les résultats qui y sont présentés sont cohérents avec la réalité. Cette section va débiter par l'analyse des variables d'années et de provinces pour être également fait pour les variables d'emploi et d'offre de travail. Enfin, dans un troisième temps, les résultats obtenus pour la variable de salaire minimum seront étudiés et commentés.

5.3.1 R2 et Statistiques F de Fischer

À l'instar de ce qui a été fait dans le commerce du détail, les deux statistiques que nous avons usées pour juger de l'efficacité des modèles, vont être reprises et précisées pour les groupes socio-démographiques. Afin d'avoir une vue plus globale de ces deux statistiques, nous avons construit le Tableau 19 : Performance des R2, des statistiques F de Fischer et des Résultats des variables de provinces et d'années; Hébergement-restauration. Les trois premières colonnes de gauche renvoient aux groupes socio-démographiques et aux indicateurs d'emploi. Les seuls résultats que nous allons commenter dans cette partie sont les colonnes du R2 et de la statistique F de Fischer. Le reste du tableau va être expliqué dans la prochaine section traitant des variables de provinces.

Pour ce qui est des mesures de performance, nous pouvons d'abord constater que les adultes de 15 ans et plus ont des performances variables selon l'indicateur d'emploi. Il est de 4,73 pour l'emploi, 3,07 pour les personnes heures, et enfin de 2,24 pour les heures moyennes. Les jeunes ont de bonnes performances pour les modèles utilisant les personnes heures et moyennes en affichant pour les deux des R2 de 0,43 et des F de 3,32. Le modèle utilisant l'emploi a toutefois des performances plus basses avec un R2 sous les 0,4 et un F sous les 3. Les femmes adultes ont, quant à elles de très bonnes performances pour ce qui est des heures totales et de l'emploi en affichant des statistiques F de Fischer de plus de 4 et des R2 de plus de 0,50. Les heures moyennes de ce groupe sont plus basses avec des R2 de 0,40 et des statistiques F de Fischer de 3,4. Enfin, les hommes adultes âgés de 25 à 54 ans et les adultes de 55 ans et plus affichent les performances les plus faibles. Pour le premier groupe, les modèles utilisant les personnes/heures et l'emploi, ne sont pas significatifs. Pour les adultes de 55 ans aucun indicateur de la variable dépendante ne l'est. Ces modèles colorés de gris ne seront donc pas commentés, jugés statistiquement non significatifs dans les prochaines analyses.

Tableau 19: Performance des R2, des statistiques F de Fischer et Résultats des variables provinciales; Hébergement-restauration

			Provinces									
			R2	F	T- Neuve	N- Écosse	N- Bruns	Ontario	Manitoba	Saskatc.	Alberta	Colom.
Hébergement-restauration	15 ans et plus	Personnes heures	0,41	3,07	3,41	0,21	0,98	0,43	-2,48	-4,50	10,50**	1,05
		Emplois	0,52	4,73	2,58	0,05	-0,06	0,24	-3,57	-7,09	8,24**	0,52
		Heures moyennes	0,34	2,24	<u>2,04</u>	<u>0,62</u>	<u>1,25</u>	0,1	0,36	1,1	2,39	-0,27
	15-24 ans	Personnes heures	0,43	3,32	3,61	-7,25	-5,0	-2,55	-11,94	-17,54*	11,38*	-4,80
		Emplois	0,35	2,39	<u>-0,56</u>	<u>-2,71</u>	<u>-2,79</u>	-1,0	-6,16	-9,76	5,19	-0,66
		Heures moyennes	0,43	3,32	<u>5,82*</u>	<u>-4,17*</u>	<u>-1,95</u>	-1,54	-7,11**	-9,89**	6,88**	-4,0*
	25-54 Hommes	Personnes heures	0,18	0,97	2,73	5,38	5,37	0,42	4,96	8,07	5,69	3,90
		Emplois	0,17	0,88	<u>3,12</u>	<u>5,69</u>	<u>5,71</u>	1,71	4,54	4,52	7,59	4,61
		Heures moyennes	0,28	1,7	1,27	-0,43	-0,04	1,08	-2,79	-2,08	0,06	-1,99
	25-54 femmes	Personnes heures	0,50	4,34	7,98	1,94	3,07	0,51	-1,42	-1,05	9,47	-0,54
		Emplois	0,55	5,37	7,88	1,4	2,27	0,6	-2,41	-4,2	7,34	-0,28
		Heures moyennes	0,4	3,4	0,13	2,39	2,59*	1,31	3,19	3,95	0,98	1,36
	55 et plus	Personnes heures	0,2	1,14	0,11	11,9	10,05	6,52	17,74	21,73	4,97	9,18
		Emplois	0,25	1,41	9,36	0,04	2,47	-3,57	-2,21	1,32	19,67	-3,95
		Heures moyennes	0,12	0,6	7,25	-0,15	-4,06	0,30	-1,29	5,43	14,44	-3,04

** Significatif à 5%

* Significatif à 10%

5.3.2 Variables Provinces et Années

Nous avons fonctionné de la même façon que dans le commerce du détail, à une exception près. Dans l'étude des provinces, Terre-Neuve était beaucoup trop marginale et provoquait trop de variations significatives à travers les provinces. Nous avons choisi le Québec pour des résultats plus près de la moyenne.

Provinces

La présente analyse prend source dans le même tableau 19. À sa lecture, nous pouvons remarquer que plusieurs provinces font exception. D'abord dans le groupe des 15 ans et plus, l'Alberta est parmi l'une de celles-ci. Elle obtient, pour les personnes heures et pour l'emploi, un coefficient significatif de 10,5 et de 8,24 respectivement. Ce qui veut dire que l'Alberta a en moyenne une croissance de l'emploi de 10,5% plus forte que le Québec. Dans le groupe de 15 à 24 ans, ce sont l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba qui présentent les résultats les plus significatifs. La première province présente des résultats positifs pour les personnes

heures et pour les heures de moyennes de 11,38 et de 6,88. Les deux autres présentent plutôt des résultats négatifs. Ainsi, la Saskatchewan et le Manitoba ont pour les heures moyennes des résultats de -9,89 et de -7,11. La Colombie-Britannique, Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse ne se détachent que pour cet indicateur et elles obtiennent des résultats qui ne sont que marginalement significatifs. En général, nous pouvons donc penser que les résultats sont plausibles et vraisemblables.

Années

Pour cette analyse, nous allons nous référer au tableau 20 : Résultats des variables d'années : Hébergement-restauration. Dans l'examen des années, nous pouvons y remarquer qu'il ne semble y avoir que trois indicateurs qui y sont plus particulièrement sensibles. Il est question, pour les 15-24 ans, des personnes/heures et des heures moyennes. Pour les femmes adultes, des personnes/heures. Les deux premiers se détachent positivement alors que pour les femmes, la majorité des coefficients sont négatifs. Il serait possible que ce ne soit pas 1991 qui soit, pour ce groupe, l'année de la diminution la plus importante d'emplois. Les années 1999 et 2000 semblent en ce sens plus négatives. Nous pouvons également remarquer que trois années se détachent des autres par leur haut niveau de signifiante, dans trois indicateurs différents. Il y a d'abord 1988, 1990 et 1999, qui se caractérisent tous par des coefficients élevés. Les autres variations significatives semblent davantage être attribuables à la variable dépendante utilisée. Nous pouvons penser aux heures moyennes chez les 15-24 ans et aux personnes heures chez les femmes adultes qui oscillent respectivement entre 6,11 et 14,12 pour le premier et entre -13,0 à -22,9 pour le dernier.

Tableau 20 : Résultats des variables années; Hébergement-restauration

		Années																
		1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001			
Hébergement - restauration	15 ans et plus	P. H.	-0,1	0,2	3,5		2,3	-3,6	-2,1	-1,4	-1,6	-3,3	-0,1	-3,3	-4,6	-	4,21	
		Emp	11,3*	7,9	7,6*		3,0	1,4	3,3	2,9	2,1	1,9	5,4	3,6	3,37	-	1,22	
		H. M.	-4,2	-1,0	-0,1		0,5	-2,1	-1,2	-1,1	0,1	-4,0	1,2	-3,8	-3,9	-	0,36	
	15-24 ans	P. H.	25,3*	16,7	15,5**		9,2*	13,5	18,5*	10,0	6,0	3,8	9,9	20*	10,75	-	2,27	
		Emp	13,6	2,24	7,6		1,6	2,4	6,9	2,8	0,4	-2,0	2,1	9,9	7,29	-	2,17	
		H. M.	14,1**	14,1**	9,4*		6,1*	10,1**	11,4*	8,6**	6,7*	4,1	9,6**	9,7*	6,23	-	2,56	
	25 - 54 ans Hommes	P. H.	-18,9	-10,5	-4,1		-0,7	-7,9	-12,7	-6,4	-1,3	-7,0	-3,7	-14,3	-14,2	-	4,21	
		Emp	8,5	12,2	7,7		4,5	9,1	7,7	8,2	21,3	10,4	13,9	5,1	6,29	-	4,57	
		H. M.	4,2	0,8	1,5		-1,3	-0,6	2,2	0,5	3,1	-0,5	2,1	0,1	0,77	-	1,38	
	25-54 ans Femmes	P. H.	-11,0	-6,1	-3,0		-5,3	16,0*	18,5*	13,0*	-8,1	-	16,4*	-8,9	-	22,9**	-	21,3*
		Emp	8,45	10,6	4,4		-0,1	-3,7	-2,0	-1,8	0,2	-0,8	-0,7	-5,8	-5,59	-	2,48	
		H. M.	0,5	1,99	-0,2		-2,1	1,7	2,2	-1,0	2,3	-3,0	4,3	-1,5	1,37	-	1,62	
	55 ans et plus	P. H.	-35,4	-32,3	-21,9		10,7	20,0	-31,7	-17,8	-19,2	-22,1	-25,2	-25,0	-29,9	-	18,2	
		Emp	-32,1	-14,6	-12,3		-1,8	-7,7	-12,5	-17,4	-3,4	-12,9	-12,8	-11,8	-1,02	-	19,1	
		H. M.	-54,7	-37,8	-22,3		-9,9	-36	-44,9	-31,3	-28,4	-36,1	-31,2	-44,1	-32,2	-	19,0	

P.H.= Personnes Heures

Empl = Emplois

H.M.= Heures moyennes

** Significatif à 5%

* Significatif à 10%

Il y a donc trois provinces qui se détachent plus significativement des autres : soit l'Alberta avec des coefficients plus élevés, la Saskatchewan et le Manitoba avec des coefficients négatifs, plus bas. Au niveau des années, elles ont été moins significatives que dans le commerce du détail mais trois de celles-ci se détachent quand même. Nous pensons à 1988, à 1990 et 1991. Le modèle jugé stable et performant, nous permet de pousser plus loin l'analyse vers l'étude des variables contrôles et indépendantes.

5.3.3 Impact des variables contrôles et indépendantes.

Ces analyses sont présentées ensemble parce que les résultats reposent tous sur le même tableau : Tableau 21 : impact des variables indépendantes et contrôles sur

l'emploi dans le commerce du détail. Pour ce qui est des rangées, le tableau est construit de la même façon que pour les variables de provinces et d'années. Il illustre les groupes socio-démographiques et les indicateurs de la variable dépendante. Nous y avons par contre ajouté les statistiques T, entre les parenthèses et sous les coefficients. Les valeurs calculées de ces dernières sont : à 5% : 1,99 et à 10% : 1,65. Pour faciliter l'analyse, les coefficients significatifs à 5% sont en jaune, alors que ceux qui le sont à 10% sont en bleu. Pour les colonnes, elles sont d'abord divisées en deux groupes : les variables contrôles incluant l'emploi normalisé, le pourcentage de l'offre de travail et la variable indépendante de salaire minimum. Le pourcentage de l'offre de travail est redivisé en quatre pour estimer quel impact a la variation d'un groupe démographique sur l'emploi. Enfin le salaire minimum est quant à lui divisé en deux temps d'impact : l'effet immédiat sur l'emploi TO et l'effet retardé de un an sur ce dernier T1. La dernière colonne fait référence à l'élasticité obtenue par l'addition des coefficients des deux temps du salaire minimum.

Tableau 21 : Résultats des variables contrôles et indépendantes : Hébergement-restauration

		Emploi / heures					Ratio sectoriel		élasticité	
		T0	Offre de travail			T0	T1			
			% 15-19 ans	% 20-24 ans	% 55-64 ans			% 65 ans et plus		
Hébergement -restauration	adultes (15 ans et plus)	Personnes heures	0,81 (0,85)	0,03 (0,02)	-1,13 (-0,58)	-0,37 (-0,18)	3,07** (1,99)	-0,21** (-2,25)	0,19** (2,05)	-0,02
		Emplois	-0,72 (-0,62)	0,92 (0,52)	-2,58 (-1,49)	-0,77 (-0,40)	2,57* (1,83)	-0,26** (-3,25)	0,16* (1,98)	-0,1
		Heures moyennes	0,77 (1,36)	-1,00 (-1,08)	0,15 (0,17)	-0,33 (-0,37)	0,77 (1,08)	0,04 (0,80)	0,09* (1,96)	0,13
	Jeunes (15 à 24ans)	Personnes heures	-0,36 (-0,54)	-0,32 (-0,11)	-3,30 (-1,20)	-4,31 (-1,39)	7,08** (2,38)	-0,58** (-3,78)	0,19 (1,12)	-0,39
		Emplois	-0,22 (-0,12)	1,22 (0,43)	-2,47 (-0,93)	-2,63 (-0,87)	3,38 (1,40)	-0,33** (-2,44)	-0,01 (-0,04)	-0,34
		Heures moyennes	-0,67 (-0,90)	-1,81 (-1,33)	-0,93 (-0,72)	-2,30 (-1,48)	4,19** (3,56)	-0,20** (-2,87)	0,20** (2,64)	0
	hommes (25 à 54 ans)	Personnes heures	1,97 (0,78)	-5,18 (-1,31)	2,79 (0,73)	-0,93 (-0,21)	1,47 (0,42)	0,12 (0,56)	0,10 (0,46)	0,22
		Emplois	-1,92 (-0,62)	-2,68 (-0,79)	0,18 (0,05)	0,46 (0,12)	2,14 (0,70)	-0,13 (-0,70)	0,09 (0,43)	-0,04
		Heures moyennes	-0,16 (-0,23)	-1,26 (-0,98)	0,10 (0,08)	-1,41 (-0,99)	0,48 (0,42)	0,14* (1,96)	-0,03 (-0,37)	0,11
	Femmes (25 à 54 ans)	Personnes heures	1,79** (2,75)	-1,86 (-0,62)	-2,90 (-0,95)	-2,78 (-0,87)	2,81 (0,99)	-0,09 (-0,71)	0,44** (3,29)	0,35
		Emplois	0,17 (0,09)	-1,51 (-0,59)	-3,77 (-1,33)	-1,73 (-0,62)	-1,63 (0,75)	-0,090 (-0,77)	0,38** (3,10)	0,29
		Heures moyennes	0,23 (0,35)	-0,97 (-0,10)	-1,08 (1,11)	0,12 (0,11)	-0,27 (-0,35)	0,06 (1,26)	0,11** (2,10)	0,18
Adultes (55 ans et plus)	Personnes heures	7,00 (1,52)	-3,77 (-0,41)	5,48 (0,65)	2,83 (0,32)	3,17 (0,42)	0,30 (0,70)	0,48 (1,06)	0,78	
	Emplois	5,69 (1,06)	-4,53 (-0,54)	8,98 (1,20)	4,29 (0,49)	3,39 (0,47)	0,19 (0,45)	-0,05 (-0,10)	0,14	
	Heures moyennes	3,43 (2,00)	5,26 (1,62)	-2,96 (-1,02)	8,26 (2,25)	-5,28 (-1,93)	0,08 (0,50)	0,28 (1,63)	0,36	

** Significatif à 5%

* Significatif à 10%

Les statistiques T sont entre parenthèses sous les coefficients

À l'instar du commerce du détail, nous allons analyser pour chacun des sous-groupes, l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Nous allons ensuite constater comment les variables d'emploi et d'offre de travail influent sur la variable dépendante.

Demande de travail.

À l'instar du commerce du détail, la variable emploi n'est pas aussi significative que prévue. Elle ne l'est que pour les personnes heures chez les femmes. En étant positif, le sens du coefficient est toutefois conforme aux attentes. En effet, les résultats montrent qu'une augmentation des heures a pour effet, en général dans l'économie, d'accroître l'augmentation des heures chez les femmes adultes. Donc, si les heures augmentent de 1%, nous pourrions nous attendre que les personnes heures des femmes croissent de 1,79% de plus.

Offre de travail

Les résultats obtenus dans l'offre de travail sont surprenants. Pour l'ensemble du secteur et pour les jeunes, la seule variable à être significative a été le pourcentage des 65 ans et plus. Les coefficients sont tous positifs et c'est le modèle utilisant les Personnes heures qui seraient les plus affectées pour chacun des deux groupes. Il est question d'un coefficient de 3,07 pour tous les travailleurs du secteur et de 7,08 pour les jeunes. De plus les heures moyennes des jeunes et l'emploi de tout le secteur serait également affecté avec un coefficient respectif de 4,19 et 2,57. L'importance de ce groupe peut trouver des explications dans trois différentes hypothèses. D'abord du point de vue de l'offre, en constituant un groupe complémentaire aux jeunes. Cette hypothèse est toutefois peu plausible parce que ce n'est qu'une minorité d'adultes de plus de 65 ans qui travaille encore. Une autre hypothèse, celle-la centrée sur la demande peut se résumer ainsi. En supposant que ces personnes soient de grands consommateurs du secteur de l'hébergement-restauration, une augmentation de ce groupe créerait une demande et donc une augmentation au niveau des heures et plus marginalement de l'emploi. Enfin, l'hypothèse la plus plausible serait le résultat d'un problème statistique de simultanéité, où la variable dépendante influence la variable indépendante. Dans ce cas, les augmentations d'emplois dans ce secteur inciteraient les personnes de plus de 65 ans à travailler.

Salaires minimum

Compte-tenu que les R2, les statistiques F de Fischer, les variables de provinces, d'années et les variables contrôles ont montré de la vraisemblance dans leurs résultats obtenus, nous avons un modèle performant qui nous permet d'étudier l'effet du salaire minimum avec confiance. Pour ce faire nous allons procéder en deux temps. D'abord dans l'année que l'augmentation a eu lieu T0 et ensuite, une année après que ladite augmentation soit survenue T1. Comme expliqué dans le chapitre précédent, compte-tenu que les personnes heures devraient être le résultat de la variation de l'emploi ou des heures moyennes, nous allons procéder de la façon suivante. Nous allons observer la variation chez les personnes heures et voir à quel élément, entre l'emploi et les heures moyennes, la variation est attribuable.

Adultes 15 ans et plus

Chez ce groupe, l'impact du salaire minimum sur l'emploi aurait des effets ambigus. La politique gouvernementale semble, dans un premier temps, exercer des impacts négatifs forts au temps 0 pour les personnes heures, principalement attribuable au coefficient fort dans l'emploi. Dans un deuxième temps, les coefficients s'avèrent positifs et forts au temps T1, également pour les trois indicateurs, avec des écarts-types plus marginaux. Pour les personnes heures, le coefficient est d'abord négatif au T0 avec un coefficient de -0,21, au temps T1 il est positif avec 0,19, pour une élasticité de -0,02. Un scénario qui semble se répéter pour l'emploi. Les résultats sont semblables avec un coefficient de -0,26 au temps T0 et de 0,16 au temps T1 pour une élasticité de -0,1. Les heures moyennes n'ont, quant à elles, qu'un coefficient positif au temps T0 de 0,04 auquel nous additionnons le coefficient significatif au temps T1 de 0,09, pour une élasticité de 0,13. Il y a donc des impacts faiblement négatifs pour les personnes heures et pour les emplois, alors qu'ils seraient faiblement positifs pour les heures moyennes. Si l'impact du salaire minimum semble incertain et même contradictoire dans l'ensemble de la population, il devient beaucoup plus clair quand l'analyse est découpée pour certains groupes socio-démographiques.

Jeunes de 15 à 24 ans.

Pour ce groupe d'âge, le salaire minimum aurait des effets clairement négatifs sur les personnes heures. La variation observée chez cet indicateur serait attribuable surtout à l'emploi. Dorénavant, nous pouvons constater que les personnes heures sont diminuées de 0,58 au temps T0 et de 0,19 au temps T1 pour une élasticité totale de -0,39. D'autre part, l'emploi est également diminué au T0 de -0,33 et diminué encore au temps T1 de 0,01, pour une élasticité totale de -0,34. Enfin, pour les heures moyennes, la force du coefficient estimé à -0,20 au temps T0 est entièrement contrebalancée au temps T1 avec un coefficient de 0,20, pour élasticité nulle.

Hommes de 25 à 54 ans

Ce groupe se distingue par la quasi absence de toute de coefficients significatifs, si ce n'est de l'effet positif perçu dans les heures moyennes au temps 0. En effet, les heures moyennes des hommes auraient un coefficient de 0,14 au temps T0, significatif à 10%. Il est contrebalancé par un effet négatif de -0,03; pour une élasticité positive de 0,11.

Femmes de 25 à 54 ans

C'est à l'intérieur de ce groupe particulier qu'il y a le plus fort consensus dans les résultats obtenus dans les indicateurs. Ils sont tous significatifs à 5%, au temps T+1 et qui plus est, liés positivement. La variation estimée dans les personnes heures serait attribuable aux deux autres indicateurs mais surtout aux heures moyennes. Ainsi, les personnes heures afficheraient un coefficient de -0,09 au temps T0 auquel nous additionnons le coefficient de 0,44 au temps T1, pour une élasticité globale de 0,35. L'emploi afficherait également un coefficient de -0,9 au temps T0 auquel nous additionnons le coefficient élevé au temps T1 de 0,38, pour une élasticité totale de 0,29. Pour terminer, les heures moyennes augmenteraient de 0,06 au T0, à laquelle il faut ajouter l'augmentation estimée 0,11 au temps T1, pour une élasticité totale de 0,17.

5.4 Hypothèses Mise au point

Nous allons maintenant être en mesure d'apporter, à la lumière des résultats obtenus, les réponses aux hypothèses soulevées. En ce qui a trait aux secteurs industriels, nous avons fait trois hypothèses. La première, H1, à savoir que dans le commerce du détail un effet de substitution existerait entre les jeunes et les hommes, ou les premiers perdraient leurs emplois au détriment des seconds. Nous avons également postulé en H2, que dans l'hébergement-restauration, un effet de substitution persisterait entre les femmes et les hommes, où les premiers perdraient leur emploi au profit des deuxièmes. Enfin, nous avons postulé que le secteur d'activité de l'hébergement-restauration arriverait à des résultats forts différents de ceux obtenus par le secteur d'activité du commerce du détail. Dans la première hypothèse concernant le secteur du commerce du détail, nous pouvons confirmer qu'il y aurait une substitution d'emploi des jeunes vers les adultes. Plus particulièrement, cette substitution se fait vers les hommes adultes. Une autre substitution, moins significative cette fois, se fait entre les femmes adultes et les hommes adultes. La deuxième hypothèse, H2, n'est toutefois pas confirmée. Il y a substitution entre deux groupes, dans le secteur de l'hébergement-restauration, mais ce n'est pas entre les femmes et les hommes mais plutôt entre les jeunes (-) et les femmes (+); où les premiers perdent leur emplois au profit des deuxièmes. L'hypothèse H3, concernant les différences dans les résultats des secteurs d'activité est confirmée mais nous la commenterons plus tard, à la lumière des autres hypothèses formulées.

Le deuxième groupe d'hypothèses concerne les groupes d'âges et leur sensibilité au salaire minimum. Il avait été postulé en H4 que c'était les jeunes qui étaient les plus sensibles aux variations du salaire minimum. En H5, il avait été avancé que c'était les hommes adultes qui devaient être les moins sensibles. Enfin, en H6 nous nous attendions à une certaine sensibilité des femmes légèrement moins forte que les adolescents. D'abord, en ce qui a trait aux jeunes en H4, ils constituent le groupe le plus négativement affecté. En ce qui a trait aux hypothèses H5 et H6, une étude par secteur d'activité s'impose.

Dans le cas du commerce du détail, H5 n'est pas confirmée alors que H6 l'est. Dans le commerce du détail, l'emploi des hommes serait sensible aux variations du salaire minimum; soit en étant relié positivement à ce dernier. Pour ce qui est de l'hébergement-restauration, il y est toujours sensible positivement quoique marginalement significatif. Enfin, l'hypothèse H6 concernant la sensibilité de l'emploi des femmes est confirmée pour les deux secteurs, mais le sens de la relation est différent. Ainsi, pour le commerce du détail, une certaine sensibilité négative semble être estimée au niveau des personnes heures de travail. Toutefois, dans le secteur de l'hébergement-restauration, les femmes ont une plus forte sensibilité qui, cette fois-ci, est positive au temps T+1.

Pour ce qui est de la l'emploi normalisé, la réponse à apporter à l'hypothèse H7 stipulant que la variable d'emploi national ait une relation positive avec la variable dépendante doit être analysée selon le secteur industriel. Dans le commerce du détail, la variable n'est significative que pour les heures moyennes. Dans le cas de l'ensemble des travailleurs et plus particulièrement pour les hommes adultes, la variable est négative. Cela laisse supposer qu'une augmentation des heures moyennes de travail dans la province n'a pas d'impact sur les Personnes heures du secteur, mais semble diminuer les heures moyennes des hommes. Pour ce qui est du secteur de l'hébergement-restauration, la relation est positive pour les Personnes heures pour les femmes et dans les heures moyennes pour les travailleurs de plus de 55 ans. Dans ce secteur, la relation est donc conforme aux hypothèses.

Offre de travail.

Dans cette dimension, l'hypothèse H8 à savoir que les 15-19 ans et les 65 ans et plus auront un coefficient positif, alors que les 20-24 ans auraient un coefficient négatif, s'est confirmée en partie. En effet, nous retrouvons les mêmes résultats que chez Partridge et Partridge (1999), mais pas dans tous les secteurs d'activité. Dans le commerce du détail, ce sont les jeunes de 20 à 24 ans qui sont affecté négativement et les adultes de 55 à 64 ans qui eux le sont positivement. Dans l'hébergement-restauration, ce sont uniquement les adultes de 65 ans et plus qui sont significatifs et

liés positivement. Les résultats obtenus font donc état de différences significatives entre les secteurs.



6. Discussion



6. DISCUSSION

Selon nos estimations, le salaire minimum exercerait un impact négatif sur l'emploi des jeunes mais il semble surtout se limiter à ces derniers. S'il n'y a pas de pertes majeures en heures travaillées et en emplois dans l'ensemble des secteurs d'activité ce serait attribuable à un effet de substitution entre les adultes et les jeunes, dans les deux secteurs d'activité. Dans le commerce du détail, ces résultats se manifesteraient au niveau de l'emploi et des heures travaillées des hommes alors que dans l'hébergement-restauration, ce serait davantage le cas pour les femmes. Pour mieux apprécier ce résultat, nous allons voir comment le modèle a contribué à l'avancement des connaissances. Dans un deuxième temps, un arrimage avec la théorie sera tenté. Enfin, nous discuterons des implications pour les politiques publiques.

6.1 Contribution du modèle.

Les résultats résumés dans le paragraphe ci-haut font bien état de l'importance d'estimer l'impact du salaire minimum sur l'emploi pour différents groupes socio-démographiques. Ainsi, il a été plus aisé de comprendre par qui l'emploi et les heures travaillées étaient perdus, et par qui elles étaient retrouvées. Il a également été possible d'observer la différence de l'impact de la politique gouvernementale sur l'emploi selon le sexe des adultes. L'impact sur l'emploi des hommes et les femmes adultes selon le secteur d'activité étudié a montré des différences majeures qui ont été exprimées plus haut. Dans les secteurs d'activités où il y a une forte concentration de travailleurs rémunérés au salaire minimum, il est opportun de ne pas se limiter à l'étude exclusive des jeunes. D'autres groupes socio-démographiques pourraient également être affectés et cela, dans des sens différents.

Si l'analyse distincte de différents groupes socio-démographiques permettait de constater qui subissait les impacts du salaire minimum, les différents indicateurs nous ont permis de comprendre comment s'opéraient ces derniers. À savoir si c'était davantage l'emploi, les personnes heures ou les heures moyennes qui étaient affectées. De plus, les résultats obtenus dans les différents modèles n'ont jamais été contradictoires. Ils ont ainsi confirmé l'impact positif, négatif ou nul du salaire

minimum sur l'emploi. Enfin, certaines variations ont été plus subtiles, et nous avons ainsi plus de chance de les capter. De cette façon, les variations qui ne touchaient que les heures moyennes ou l'emploi ont pu être récupérées.

Le modèle, par sa complexité et son détail au niveau des différents secteurs d'activités, des groupes socio-démographiques à l'étude et des indicateurs de la variable dépendante, a pu être en mesure de nous éclairer sur les impacts du salaire minimum sur l'emploi.

6.2 Arrimage à la théorie

À la lumière des résultats obtenus, la question est de savoir quel modèle entre celui de la concurrence parfaite et celui du monopsonne est le plus approprié. Le modèle de concurrence parfaite constitue un modèle qui explique l'impact du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. En effet, dans les deux secteurs d'activité, le salaire minimum semble affecter négativement l'emploi de ce groupe conformément aux attentes du modèle en question. Les conditions prévalant dans le commerce du détail et l'hébergement-restauration sont également plus près de ce modèle, nous pensons plus particulièrement à la pluralité d'employeurs qui le caractérise principalement. Toutefois, il ne fait pas état d'effet de substitution, un effet important qui n'est pas repris par ce modèle.

De l'autre côté, nous avons des gains d'emplois survenant un an plus tard chez les hommes adultes dans le commerce du détail et chez les femmes adultes dans le secteur de l'hébergement-restauration. Bien que ce soit le modèle du monopsonne qui prévoit une certaine augmentation d'emplois lors de l'augmentation du salaire minimum, les caractéristiques de celui-ci semblent difficilement s'arrimer aux conditions prévalant dans les deux secteurs d'activité.

Pour expliquer l'effet du salaire minimum sur l'emploi pour différents groupes socio-démographiques et ses effets de substitution, ce serait davantage la fonction de production qui serait priorisée. Elle montre ainsi que l'augmentation du coût de l'un

des deux facteurs, conduit à une utilisation plus intensive de l'autre des facteurs pour minimiser les coûts de production et s'avérer concurrentiel.

Comme nous l'avons vu dans l'explication de la fonction de production à deux facteurs, l'augmentation du salaire minimum hausserait le coût du travail des jeunes. Ainsi, dans un premier temps, les jeunes perdraient leurs emplois au profit des adultes. C'est pour compenser l'augmentation du coût du travail des jeunes qu'une substitution est faite au profit des adultes. Or à cet effet de substitution s'ajoute un effet de production. Celui-ci contraint les employeurs à réduire la production en vertu de ressources financières qui sont inchangées. Il réduirait donc en partie l'emploi des adultes. Par ailleurs, il a été constaté que l'effet de production ne serait pas aussi grand que l'effet de substitution.

Pour nous assurer que la fonction de production soit la plus appropriée dans l'étude du salaire minimum, une analyse de leur salaire horaire s'impose. Nous avons vu que les attentes de cette dernière sont à l'effet qu'une substitution entre les adultes (travailleurs expérimentés) et les jeunes (travailleurs inexpérimentés) est probable après une augmentation du salaire minimum. Cette substitution est rendue possible parce que l'augmentation du salaire minimum augmenterait le coût des travailleurs inexpérimentés, plus près du salaire minimum, sans en augmenter le coût des travailleurs expérimentés, rémunérés à des salaires plus élevés. Or, une condition importante pour que la théorie trouve écho dans la réalité consiste à ce que le salaire des jeunes soit bas et près du salaire minimum et que celui des adultes soit plus élevé en n'étant pas directement touché par l'augmentation de cette dernière. Ainsi, l'augmentation du salaire minimum n'aurait d'effets directs que sur les salariés plus près du salaire minimum (les jeunes), sans en avoir sur les adultes, plus expérimentés.

Nous serions également en mesure de savoir si l'expérience des adultes est reconnue par les employeurs et si elle est considérée comme étant plus productive. Si l'on part du principe que le salaire de l'employé est fonction de sa productivité, l'étude de la rémunération nous permettra d'en juger. Dans l'éventualité où celle-ci serait reconnue, nous constaterions une différence notable entre les deux groupes : soit les

jeunes comptant moins d'expérience et les adultes en comptant davantage. Si l'expérience n'est pas valorisée au sein des deux industries, la structure salariale serait en définitive relativement plate. Pour ce faire, nous pouvons nous référer au tableau XX, qui présente les différents taux horaires des jeunes et des adultes.

Tableau 22 : Salaires horaires des deux secteurs d'activités

Groupes	Salaire horaire	
	CD	HR
Adolescents	7,90	7,68
Adultes	13,30	10,58

L'analyse des salaires horaires appuie les attentes théoriques de la fonction de production. Il y a ainsi une différence de 5,40\$ et de 2,90\$ respectivement pour le commerce du détail et l'hébergement-restauration. En effet, la moyenne des salaires des jeunes est, dans les deux cas, près du salaire minimum, alors que celle des adultes s'en éloigne davantage. Les salaires horaires des adolescents et des adultes semblent confirmer la thèse d'une reconnaissance de l'expérience des adultes dans les deux secteurs, et à plus forte raison, dans celui du commerce du détail.

6.3 Implication pour les politiques publiques

Au niveau des politiques publiques, nous constaterons l'implication des pertes d'emplois causées par le salaire minimum au niveau de la pauvreté et des inégalités sociales d'une part, et de la formation d'autre part. Nous terminerons cette partie en y allant de quelques suggestions pour les gouvernements.

Comme nous l'avons souligné dans l'introduction, nous ne pouvons nous prononcer directement sur l'efficacité avec laquelle le salaire minimum parvient à réduire la pauvreté. Toutefois, nous sommes en mesure d'estimer le coût, en termes d'emplois et d'heures travaillées, de l'application de cette politique dans deux secteurs d'activité. Les résultats nous indiquent que le fait d'étudier un secteur à forte concentration de travailleurs rémunérés au salaire minimum ne change pas le groupe

socio-démographique habituellement touché : les jeunes. Ce qui est différent dans ces secteurs d'activité c'est que les emplois perdus seraient récupérés par les adultes, même si ce déplacement rend moins négatif l'impact du salaire minimum sur l'emploi pour l'ensemble du secteur d'activité. Il n'en demeure pas moins que les deux groupes ont des conséquences distinctes que nous analyserons en regard de la pauvreté, des inégalités sociales et de la formation.

L'objectif premier de ce mémoire ne consistait pas à en estimer l'impact sur la pauvreté et les inégalités sociales qui en découlent. Cependant, les diminutions ou les augmentations d'emplois et d'heures travaillées attribuables à la politique gouvernementale nous permettent d'en juger en partie. La raison en est que l'emploi est le principal, et bien souvent le seul, générateur de revenus. Quand les heures sont coupées et que les emplois sont perdus pour un groupe particulier, il y a appauvrissement de ce dernier.

Les inégalités sociales qui y sont parfois associées, ne sont pas faciles à mesurer par la seule variation en emplois et en heures travaillées. Cependant, le fait que ce soit les jeunes de 15 à 24 ans qui constituent le groupe le plus touché a sûrement des conséquences sur cette problématique. Nous pouvons penser que les pertes d'emplois encourues pourraient conduire à des inégalités sociales intergénérationnelles.

Le fait que ce soit les adultes qui, un an plus tard, récupèrent une partie des emplois, mène à trois déductions. Premièrement, le salaire minimum rehausserait le revenu de ceux-ci. Cette augmentation permettrait de réduire, à tout le moins, la profondeur de la pauvreté. Même si les augmentations d'heures ou d'emplois supplémentaires ne seraient pas assez substantielles pour dépasser le seuil de pauvreté, il peut en réduire l'écart. Deuxièmement, le fait que ce soit les adultes qui bénéficient des augmentations modestes d'heures constitue, dans une perspective utilitariste, un avantage en soi. En effet, compte-tenu que ce sont ces derniers qui ont des familles sous leurs responsabilités, l'augmentation de richesse profite à plus de gens, en l'occurrence aux chefs de familles et à leurs enfants. Troisièmement, il accentuerait

les inégalités sociales entre les jeunes et les adultes en creusant un fossé au niveau de leurs revenus et des opportunités d'emplois.

Les impacts sur la formation générale sont également à considérer. Qu'arrivent-il des jeunes qui n'accèdent pas et qui sont exclus du marché du travail? La première possibilité consisterait pour eux à retourner à l'école pour acquérir de la formation et accéder audit marché. Ainsi, les jeunes peu expérimentés et peu scolarisés verraient en la formation une possibilité d'augmenter leur chance de travailler. Nous ne savons toutefois pas combien font ce calcul et combien décident, au terme de ce dernier, de miser sur la formation. L'incidence de la non participation au marché du travail pourrait peut-être également conduire, comme deuxième possibilité, au travail au noir, ou pire dans la criminalité. Le parcours des jeunes, une fois qu'ils sont rejetés du marché du travail, constitue une avenue de recherche.

Les résultats auxquels nous sommes arrivés doivent être mis en perspective. Ils ont été obtenus dans des conditions d'application du salaire minimum bien précises. D'abord, les augmentations associées aux politiques gouvernementales ont été modestes. Les pertes d'emplois et d'heures de travail ont été gardées à leur minimum. Les augmentations doivent donc demeurer dans ces mêmes proportions. Ensuite, la fréquence de ces augmentations a été prévisible de façon à ce que les employeurs puissent se préparer aux augmentations du salaire minimum. Les résultats sont donc applicables dans des pays où au minimum, ces conditions sont respectées. Tous les auteurs s'entendent, incluant les tenants du monopsonne, à savoir que les augmentations majeures du salaire minimum occasionneraient des pertes d'emplois majeures pour tous.

Enfin, nous pouvons faire deux suggestions au gouvernement. La première vise l'employabilité des jeunes. Nous avons opté pour l'implantation d'un salaire minimum relatif à l'expérience. Le salaire minimum évolutif et dépendant de l'expérience acquise par les individus. Ainsi, le travailleur pourrait à prendre quatre années d'expérience avant de toucher la pleine rétribution. À une expérience 0,

correspondrait 70% du salaire minimum alors qu'à une expérience de 4 ans correspondrait le plein salaire minimum. Ainsi, l'avantage d'embaucher un jeune serait, pour l'employeur, plus grande. Pour opérationnaliser cette idée, l'introduction d'un « carnet d'expériences » constituerait peut-être une avenue intéressante. Ainsi, chaque travailleur posséderait un carnet qui indiquerait combien d'années d'expériences ce dernier a acquis. Chaque année d'expérience supplémentaire jusqu'à concurrence de quatre, lui donnerait 10% d'augmentation de salaire.

Nous avons préféré cette solution à l'élaboration d'une politique active tel le financement partiel du salaire des jeunes, pour deux raisons. D'abord le coût rattaché à l'application de ces programmes est élevé comparativement aux résultats pas toujours concluants. Ensuite, un salaire minimum plus bas pour les travailleurs inexpérimentés semble avoir donné des résultats positifs en Alberta.

La deuxième suggestion consiste en la mise sur pied d'incitatifs à la formation. Une fois qu'ils sont exclus du marché du travail, la société pourrait mettre en place des mécanismes pour convaincre les jeunes de retourner à l'école. Ainsi, plus de jeunes exclus du marché du travail seraient récupérés et nous éviterions qu'ils se retrouvent à l'emploi d'un marché du travail parallèle tel que le travail au noir et la criminalité. Un salaire minimum plus bas pour les travailleurs inexpérimentés constitue un premier mécanisme convaincant. Le salaire minimum étant réduit pour les travailleurs inexpérimentés, l'attraction du marché du travail devient moins grande et la formation générale pourrait être considérée comme une avenue beaucoup plus intéressante. Un deuxième mécanisme pourrait prendre la forme de primes dispensées aux étudiants qui s'inscrivent dans des programmes où il est constaté des pénuries de main d'oeuvre. De cette façon, nous pouvons combler des manques de main-d'oeuvre et donnons un incitatif de plus aux jeunes de demeurer ou revenir à l'école.



7. Conclusion



7. Conclusion.

L'analyse de l'incidence du salaire minimum dans les secteurs d'activité à bas salaires, en l'occurrence le commerce du détail et celui de l'hébergement-restauration, donne des résultats mitigés. Si l'impact dans l'ensemble du secteur d'activité est ambigu, l'analyse chez certains groupes socio-démographiques conduit à des résultats qui confortent et surprennent en même temps. Ils sont en conformité avec la littérature existante en présentant un effet négatif sur l'emploi ou sur les heures travaillées pour les jeunes de 15 à 24 ans. Ils étonnent par contre dans l'impact qu'ils ont sur les adultes de 25 à 54 ans. Une augmentation de l'emploi et des heures travaillées est estimée dans les deux secteurs d'activité. Ils sont également différents selon le secteur. Ce serait les hommes qui profiteraient de l'augmentation des heures et de l'emploi dans le commerce du détail, alors que ce serait les femmes qui en profiteraient dans l'hébergement-restauration.

Pour arriver à ces résultats, nous avons vu dans les deux modèles théoriques des contradictions quant à l'impact présumé du salaire minimum sur la demande de travail. Dans celui de la concurrence, une augmentation du salaire minimum conduirait à des pertes d'emplois, alors que dans le modèle du monopsonne, des réductions d'emplois seraient certes possible, mais l'emploi pourrait également augmenter selon le niveau de salaire minimum. Dans la théorie de la production, nous avons vu, un effet négatif sur l'emploi qui peut prendre la forme d'un effet de substitution entre les travailleurs expérimentés et ceux qui le sont moins.

Les impacts contradictoires du salaire minimum trouvent écho dans la revue de la littérature où nous constatons, depuis 1992, l'obtention de résultats négatifs, non-significatifs et positifs. L'impact négatif est désigné comme traditionnel de par son appartenance au modèle de concurrence adopté depuis longtemps par les économistes. Les impacts positifs ou non-significatifs sont, quant à eux, qualifiés d'émergents de par leur inspiration du modèle du monopsonne, utilisé pour expliquer les impacts positifs ou non-significatifs depuis 1992. Une incertitude qui n'est toutefois pas aussi manifeste dans tous les pans de la problématique touchant le salaire minimum. Ainsi, dans l'étude des groupes socio-démographiques, un certain

consensus est à l'effet d'une relation négative significative pour les jeunes, et en partie pour les femmes. Ce serait davantage à l'intérieur des études portant sur les secteurs d'activité de la restauration et du commerce du détail que les deux courants, aux résultats d'estimations contradictoires, se confrontent. La relation entre le salaire minimum et l'emploi serait donc, pour ces deux secteurs, tantôt favorable à une hypothèse, tantôt à une autre.

Pour estimer l'impact de la politique gouvernementale dans les secteurs canadiens, nous avons utilisé l'essentiel d'un modèle introduit par Partridge et Partridge (1999). Celui-ci se veut un modèle qui régresse en en données regroupées, l'emploi des secteurs ciblés sur l'emploi normalisé, l'importance relative des divers sous-groupes d'âges dans la population en âge de travailler, et le salaire minimum. Il contrôle pour les fluctuations dans la conjoncture économique et les différences provinciales. Nous y avons apporté quelques améliorations pour tenter de mieux comprendre comment, s'il y a impact, celui-ci se mesure. Pour savoir comment l'emploi est affecté, nous avons ajouté à celui-ci deux autres indicateurs, soit les personnes heures et les heures moyennes. Pour savoir qui est affecté, nous avons étudiés différents sous-groupes d'âges dont les 15 à 24 ans, les hommes adultes de 25 à 54 ans, les femmes adultes de 25 à 54 ans et enfin les adultes de 55 ans et plus. Pour terminer, nous avons pu nous donner le choix des meilleurs indicateurs du salaire minimum, parce que nous en avons décidé d'en régresser quatre.

La contribution de cette étude sera de trois ordres. D'abord, au point de vue analytique, dans le choix du modèle théorique à prioriser pour expliquer l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Nous avons vu que, même si le modèle de concurrence parfaite demeurerait approprié pour expliquer l'impact du salaire minimum sur les jeunes, il en est tout autrement lorsqu'il est question de l'estimer sur différentes groupes socio-démographiques. Compte tenu que les adultes semblent être affectés positivement, et qu'ils semblent récupérer les emplois et les heures perdues par les jeunes, ce serait davantage la théorie de la production à deux facteurs qui serait la plus appropriée. En effet, avec le possible effet de substitution qu'elle

prévoit, elle semble la mieux placée pour expliquer l'impact autant sur les jeunes que sur les adultes.

Une deuxième contribution se situe au niveau méthodologique dans l'amélioration du modèle apporté. Ainsi, l'ajout d'indicateurs de variables dépendantes telles les personnes heures et les heures moyennes, a permis de constater comment s'opérait le changement. Ensuite, la régression exercée sur des sous-échantillons de la population des secteurs d'activité a permis de comprendre qui bénéficiait, ne bénéficiait pas ou était désavantagé par le salaire minimum. Enfin, par l'utilisation de quatre différents indicateurs du salaire minimum, nous avons convenu du plus performant.

Pour terminer, la troisième contribution est au niveau des politiques publiques. D'abord en informant le gouvernement des impacts, directs et indirects sur les travailleurs des secteurs d'activité concernés. Il y a bien sûr l'impact sur les emplois, différents selon le secteur et le groupe socio-démographique, qui a été discuté dans les résultats. Cependant, il a été également question des impacts indirects possibles sur la pauvreté, les inégalités sociales et la formation. Les décideurs ont ainsi une vue plus globale de l'impact du salaire minimum.

Deux limites importantes ont été identifiées dans ce mémoire. La première a trait à la période de temps utilisée. En effet, les 14 années séparant les années 1987 et 2001, nous apparaissent courtes lorsque la très grande majorité des données sont disponibles depuis 1976 dans l'EPA. En fait, cette non-disponibilité des données de 1976 à 1986 est attribuable à un changement dans la classification industrielle; la première dizaine ayant été codifiée avec le CTI 1980 et le SCIAN (Système de classification des industries d'Amérique du Nord) ayant pris le relais de 1987 jusqu'à maintenant.

Dans la construction du modèle utilisé, nous avons dû nous limiter dans le choix des variables utilisées. Le modèle, déjà complexe pour les recoupements faits pour les groupes socio-démographiques et les secteurs d'activité, ne pouvait inclure tout ce qui aurait été intéressant de savoir sur ces derniers. Pour ces raisons, nous n'avons pas estimé l'incidence du salaire minimum sur le ratio des temps partiels / temps pleins. Il y a deux autres variables que nous voulions inclure dans le modèle, mais compte-tenu qu'elles ont été introduites trop tardivement dans le questionnaire, nous ne pouvions les inclure. C'est le cas de la variable type d'emploi, introduite en 1997. Elle aurait pu nous éclairer sur le type de groupe qui bénéficie ou qui gagne à voir le salaire minimum augmenter. Nous aurions ainsi pu savoir comment les saisonniers, les temporaires et les occasionnels sont influencés différemment par la politique gouvernementale. De plus, il aurait également été intéressant d'utiliser la variable nous informant du nombre d'employés travaillant dans l'entreprise du sondé, introduite en 1997. Parce que la décision d'embaucher ou de mettre à pied relève de l'entreprise, nous aurions pu savoir comment la grandeur de cette dernière affecte les décisions de l'employeur.

Pour terminer, nous pourrions souligner que la question du salaire minimum s'adresse à un choix de société. Même si des impacts importants ont été trouvés pour les jeunes, il serait surprenant de voir le salaire minimum disparaître à court terme. Si nous trouvons beaucoup de groupes de pression pour faire l'apologie d'augmentations substantielles, nous n'en trouvons plus beaucoup, cela même chez les employeurs, qui prônent un retrait total cette politique gouvernementale.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

- Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T. et Margolis, D. (1997) « Minimum Wages and Youth employment in France and the United States », *National Bureau of Economic Research, Working Paper* 6111.
- Baker, M., Benjamin, D. et Stranger, S. (1999) « The high and lows of the Minimum Wage effect: A time –series Cross-section Study of the Canadian Law », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no 2.
- Bazen, S. et Skourias, N. (1997) « Is there a negative effect of Minimum wages on youth employment in France », *European Economic Review* 41, 723-732.
- Benjamin, D., Gunderson, M. et Riddell, C. (2002) « *Labour Market Economics* », Fifth Edition. Mc Graw Hill.
- Benjamin, D. “Minimum Wages in Canada” dans Berry, A., (2001) « *Labor Market Policies in Canada and Latin America; Challenges of the new millennium* », Kluwer Academic Publisher, chapitre 8, Minimum wages in Canada.
- Burkhauser R., Couch, K. et Wittenburg, D. (2000a) « A reassessment of the New Economic of Minimum Wage Literature with Monthly Data from The Current Population Survey », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, No. 4: 653-680.
- Burkhauser, R., Couch, K., Wittenburg, D. (2000b) « Who minimum wage increases Bite: an analysis Using Monthly Data form the SIPP and the CPS», *Southern Economic Journal*, 67 (1), p.16-40.
- Brown, Charles (1999) « Minimum Wages, employment, and the distribution of Income », chapitre 32, dans Ashenfelte, O. and Card, D. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3.
- Brown, C., Gilroy, C. et Kohen, A., (1982) « The effect of Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, Volume 20, Issue 2, juin.
- Brown, C., Gilroy, C. et Kohen, A., (1981) « Time-series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on youth Employment and Unemployment », Unpublished paper.
- Card, David (1992a) « Do minimum Wages reduce employment? A case study of California, 1987-89», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no 1, Octobre.
- Card, David (1992b) « Using Regional Variation in Wages to measure the effects of the federal Minimum Wage», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no 1, Octobre.
- Card, D. and Krueger, A. (1994). « Minimum Wages and Employment: A case Study of the Fast food Industry in New Jersey and Pennsylvania», *The American Economic Review*, Volume 84, Issue 4 (Sep. 772-793).
- Card, D., Katz, L., Krueger, A. (1994) « Comment on David Neumark and William Wascher, « Employment Effects of Minimum And Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum wage laws », *Industrial an Labor Relations Review*, vol. 47, no. 3.
- Card, D., and Krueger, A. (1995) « *Myth and Measurement: The new Economics of the Minimum Wage* », Princeton, N-J, Princeton University press, 422 pages.
- Card, David and Krueger, Alan B. (2000) « Minimum Wages and Employment: A case study of the Fast food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply », *The American Economic Review*, December, vol. 90 # 5; p. 1397-1420.

- Cousineau, J-M. (1991) « L'effet du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec : une réestimation et un réexamen de la question », *L'Actualité économique*.
- Cousineau, J-M. (1995) « Les effets sur l'emploi d'un abaissement du coût du travail des jeunes; Quelques éléments d'évaluation » dans Benhayoun, G. et Bazen, S. « *Salaire minimum et Bas salaire* », (1995) Collection Emploi, Industrie et Territoire, L'harmattan.
- Cousineau, J-M. (2001) « L'emploi et salaires », notes de cours, École de relations industrielles, Université de Montréal.
- 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 » in the *Economics of Legal Minimum Wages*, ed. S. Rottenberg, Washington, DC: American Enterprise Institute, pp. 88-123.
- Currie, Janet et Fallick, B. (1996) « The Minimum Wage and the Employment of youth: Evidence from NLSY » *The Journal of Human Resources*, XXXI, 2 p. 404 – 428.
- Deere, D., Murhy, D., and Welch, F. (1995) « Employment and the 1990-1991 Minimum Wage hike » *The American Economic Review*, vol. 85, no2: p. 232-237.
- Dickens, R., Machin, S. and Manning, A. « The effects of Minimum Wages on Employment: theory and Evidence from Britain » *Journal of Labor Economics*, 1999, vol. 17, no 1.
- Fortin, P. (1983) « *L'effet des variation du salaire minimum sur l'emploi et les heures hebdomadaires de travail dans sept secteurs industriels du Québec* », 1966-1982, Cahier de recherché no 83-15, GREPE, Université Laval, Septembre, 19 pages.
- Hsing, Y., (2000) « On the substitution effect of the minimum wage increase: new evidence » *Applied Economics Letters*, 7, 225-228.
- Katz, L., Krueger, A. (1992), « The effect of the Minimum Wage on the Fast-food Industry » *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, No. 1.
- Kim, T. et Taylor L. (1995) « The employment effect in retail trade of California's 1988 Minimum Wage increase » *Journal of Business and Economic Statistics* 13 : 75-82.
- Krumm, Ronald. (1981) « The impact of The Minimum wage on regional labor markets » *American Enterprise Institute for public policy*.
- Lang, K. et Kahn S. « The effect of minimum wage laws on the distribution of employment: theory and evidence » *Journal of Public Economics* 69 (1998) 67-82.
- Mercier, Jacques, (1987) « *Les effets du salaire minimum sur l'emploi : Revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec* » Collection Instruments de travail, Québec, Avril.
- Neumark, D. and Wascher, W., (1992) « Employment effect of Minimum Wages: Panel data on State Minimum Wage laws » *Industrial and Labor relation Review*, vol. 46, 1, p. 54-88.
- Neumark, D. and Wascher, W. (1993), « Employment effect of Minimum and Subminimum wages: reply to Card, Katz and Krueger » *Industrial and Labor Relations Review* 47; p. 497-512.
- Neumark, D. and Wascher, W. (1995) « Minimum Wage effects on Employment and School Enrollment » *Journal of Business and Economic Statistics*, April, Vol 12, no 2, ; p.199-206.

Neumark, D., and Wascher W., (2000) « Minimum Wages and Employment: “A case study of the Fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment” » *The American Economic Review*, December, vol. 90, n. 5 p. 1363-1395.

Patridge M. et Patridge J. (1999) « Do minimum wages hikes reduce employment? State-level Evidence from the Low-Wage retail sector » *Journal of Labor research*, Volume XX, #3.

Quivy, Raymond et Campenhoudt, Luc Van (1995) « *Manuel de recherche en sciences sociales* », deuxième édition, Paris : Dunod.

Ressler, R., Watson, J. and Mixon, F. (1996) « Full wages, part-time employment and the minimum wage » *Applied Economics*, 28, 1415-1419.

Shaafasma, J. and William D. Walsh, (1983) « Employment and Labour Supply Effects of The Minimum Wage: Some Pooled Time-series Estimates from Canadian Provincial Data », *Canadian Journal of Economics /Revue canadienne d'économie*, vol . XVI, no. 1, pp. 86-97.

Stewart, M. (2002) « The impact of the introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Worker », *Warwick Economic Research Papers*, n. 630, January.

Wessels, W.,(1997) « Minimum Wages and Tipped Servers » *Economic Inquiry*, Vol. XXXXV, April 1997, 334-349.

Annexes

Annexe 1: Tableau des données

Type de variables	INDICATEURS DES VARIABLES	DONNÉES UTILISÉES
VARIABLE DÉPENDANTE	Pourcentage annuel de changement dans l'emploi du commerce de détail	Programme de démocratisation des données, Banque micro-données sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, de 1987 à 2001.
	Pourcentage annuel de changement dans l'emploi de l'hôtellerie et de la restauration	
	Pourcentage annuel de changement dans les heures travaillées du commerce de détail	
	Pourcentage annuel de changement dans les heures travaillées de l'hôtellerie et de la restauration	
VARIABLES CONTRÔLES	Emplois nationaux	1986 : Tableau 281-0001 : Nombre d'employés, (l'EERH), selon le type d'employé et la Classification type des industries, 1980 (CTI), données annuelles (1983-2000) 1987-2001 : Tableau 282-0008 : Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe, données annuelles.
	Heures nationales	1986 : Tableau 282-0018 : Enquête sur la population active (EPA), estimations selon les heures effectivement travaillées, l'emploi principal ou tous les emplois, le sexe et le groupe d'âge, données annuelles 1987-2001 : Tableau 282-0022 : Enquête sur la population active (EPA), estimations selon les heures effectivement travaillées, la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe, données annuelles
	Offre de travail; Pourcentage des groupes-âges	Tableau 051-0001 : Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires, données annuelles.
	Taux de salaire provincial	Développement des Ressources humaines Canada
VARIABLES INDÉPENDANTES	Indice du coût de la vie	Indice des prix à la consommation (IPC), désaisonnalisé, le contenu du panier de 1996, données mensuelles (Indice, 1992=100)
	Salaire moyen du secteur de l'Hébergement et de la restauration et du commerce de détail	1986-2000 Tableau 281-0008 : Rémunération horaire moyenne et moyenne des heures pour les salariés rémunérés à l'heure, (l'EERH), données annuelles. 2001 : Tableau 281-0030 : Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données annuelles (Dollars)
	Salaire Provincial moyen emplois	Emplois 1986 -2000 Tableau 281-0008 : Rémunération horaire moyenne et moyenne des heures pour les salariés rémunérés à l'heure, (l'EERH), données annuelles *TERMINÉ* (1983-2000) Tableau 281-0036 : Rémunération horaire moyenne des employés (payer à salaire fixe) (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données annuelles (Dollars) (1991-2001)

Annexe 2: Méthode de collecte de données pour L'EPA et de L'EERH

EPA

Le cahier précisant la méthodologie employée pour l'EPA, Statistique Canada (1996) jette beaucoup de lumière sur la représentativité de l'enquête. La représentativité de celle-ci est assurée par la subdivision des secteurs en strates; et de ces dernières en grappes. Les ménages sont choisis en échantillonnant une grappe dans la strate. L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois est remplacé. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des $\frac{5}{6}$ de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête. Statistique Canada, Méthodologie de l'Enquête sur la population active (2002).

Méthode de collecte de données pour L'EERH (selon Statistique Canada 2003)

Les statistiques compilées par l'EERH sont fondées sur un recensement des dossiers administratifs pour tous les établissements dans le champ de l'enquête ayant des employés et qui sont sur le Registre des entreprises. Le nombre total de salariés inscrits sur les listes de paye et la rémunération mensuelle sont calculés à partir des dossiers administratifs.

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE) est effectuée chaque mois en vue de recueillir des données afin de permettre le calcul des variables de l'EERH non disponibles sur les dossiers administratifs. L'ERE utilise un plan de sondage stratifié avec un échantillon de 11,000 établissements tirés d'une population de 900,000 établissements à partir du Registre des Entreprises. Une rotation de un douzième de l'échantillon est effectuée à chaque mois. Les estimations obtenues à

partir des dossiers administratifs sont ensuite combinées aux résultats de l'ERE en vue de produire des estimations pour la totalité des variables de l'EERH.

Annexe 3 : Hypothèses

Secteurs industriels :

H1 : Dans le secteur de l'hébergement-restauration, un effet de substitution existerait entre les adultes et les jeunes; où les premiers perdraient leurs emplois au détriment des deuxièmes. (Card, Krueger (1995). Et Kanh et lang (1998)

H2 : Dans le secteur du commerce du détail, un effet de substitution existerait entre les hommes et les femmes : où les premiers perdraient leurs emplois au détriment des deuxièmes, passant des adultes aux femmes adultes kanh et Lang (1998)

H3 : Nous postulons que le secteur d'activité de l'hébergement-restauration arrivera à des résultats fort différents de ceux obtenus pour le secteur du commerce du détail.

Groupes-âges

H4 : Nous nous attendons à ce que ce soit l'emploi des jeunes qui soit le plus sensible aux variations du salaire minimum.

H5 : Nous nous attendons à ce que ce soit l'emploi des hommes adultes qui soit le moins sensible aux variations du Salaire minimum.

H6: Nous nous attendons à ce que l'emploi des femmes soit sensible aux variations du salaire minimum.

Demande de travail

H7 : Nous nous attendons que la variable d'emploi national ait une relation positive avec la variable dépendante

Offre de travail

H8 : Nous nous attendons à ce que les 15-19 ans et les 65 ans et plus obtiennent un coefficient positif, alors que les 20-24 ans auraient un coefficient négatif.

Sal min.

H9 : Indéterminée

H10 : l'effet retardé : À la lumière des résultats de cet article, notre attente pour cette variable en relation avec l'emploi est négative et qui plus est, plus significative et négative que la variable mesurée au temps « 0 ».

Annexe 4: forme additionnelle d'opérationnalisation.

L'opérationnalisation du modèle peut également être illustré sous cette forme :

<u>VARIABLES DÉPENDANTES</u>	<u>DIMENSIONS</u>	<u>COMPOSANTES</u>	<u>INDICATEURS</u>
Variation en emploi (annuel en % de var.)			
	Secteur d'activité	Commerce de détail Hébergement/ restauration	ΔEmplois ΔHeures ΔEmplois ΔHeures
Sous-échantillonnage			
Groupes sociodémographiques	sexe / âge	Adolescents et Jeunes Hommes Adultes Femmes adultes Adultes	15-24 ans 25 ans et plus 25 ans et plus 55 ans et plus

VARIABLES INDÉPENDANTES

Emplois national (Voir explication ci-bas)

$$EN = \frac{\sum p(Ek, l \cdot \Delta Et, o, l)}{\sum p}$$

Variables d'états et d'années

Salaire minimum

Effets retardés

Variables dichotomisées

Log salaire minimum
Δ (salaire minimum/IPC)

Δ (salaire minimum /
salaire moyen
provincial)

Δ(salaire minimum / salaire
Commerce du détail
provincial)

Δ(salaire minimum / salaire
hébergement-restauration
provincial)

Δ SM 1 an après

L'emploi national est constitué d'abord d'une multiplication p incluant : le nombre d'emploi ou d'heures travaillées (E)⁴⁰, de chacune des provinces (k), de 21 secteurs d'activités (l), de l'année 1986. Ce premier résultat est multiplié par la variation de salaire annuelle (ΔW), national (t), annuel (o), de chacun des 21 secteurs d'activités (l). Enfin, cette multiplication sera divisée par le total de l'addition des multiplications p.

⁴⁰ selon l'indicateur de la variable dépendante

Annexe 5: Performance des indicateurs de salaire minimum

		Salaire minimum										
		Ratio provincial		log		ratio sectoriel du commerce du détail		ratio du sectoriel de l'hébergement-restauration		ratio IPC		
Comm det	adulte (15 et plus)	Heures personnes	-0,13	0,08	-45,27	27,07	-0,11	0,08			-0,17	0,13
			-1,87	1,12	-2,35	1,65	-1,71	1,16			-2,21	1,64
		Emplois	-0,02	0,05	-8,55	0,78	-0,06	0,04			-0,08	0,70
			-0,35	0,81	-0,47	0,05	-1,01	0,60			-1,16	1,01
	Jeune (15-24)	Heures moyennes	-0,05	0,06	-15,47	6,84	0,00	0,05			-0,06	0,66
			-1,70	1,80	-1,76	0,87	0,03	1,64			-1,73	1,89
		Heures personnes	-0,30	-0,06	-106,79	57,76	-0,33	-0,07			-0,31	-0,02
			-2,09	-0,40	-2,77	1,68	-2,53	-0,53			-2,10	-0,17
	homme (25-54)	Emplois	-0,04	-0,05	-37,74	16,25	-0,22	-0,06			-0,08	-0,03
			-0,30	-0,40	-1,19	0,55	-2,00	-0,59			-0,66	-0,21
		Heures moyennes	-0,20	-0,09	-65,38	43,70	-0,05	-0,02			-0,16	-0,03
			-2,96	-0,13	-3,66	2,76	-0,75	-0,23			-2,20	-0,38
	Femme (25-54)	Heures personnes	0,15	0,41	-18,50	9,31	-0,02	0,40			-0,20	0,42
			-1,10	3,01	0,51	0,28	-0,16	3,18			-1,39	2,99
		Emplois	-0,04	0,08	-10,90	5,97	-0,02	0,08			-0,05	0,80
			-0,93	2,14	-1,07	0,63	-0,62	2,21			-1,38	2,04
	Hébergement-restauration	Heures moyennes	-0,19	0,38	-10,02	9,72	-0,02	0,35			-0,22	0,41
			-1,61	3,22	-0,31	0,33	-0,18	3,07			-1,73	3,27
Heures personnes		-0,22	0,01	-52,78	44,61	-0,22	-0,01			-0,35	0,16	
		-1,72	0,84	-1,44	1,38	-1,75	-0,05			-2,56	1,18	
adulte (15 et plus)	Emplois	0,00	-0,05	-9,06	-5,59	0,05	-0,03			-0,02	-0,02	
		0,00	-0,99	-0,63	-0,41	0,96	-0,61			-0,35	-0,38	
	Heures moyennes	-0,18	0,17	-28,36	33,67	-0,22	0,17			-0,28	0,12	
		-1,58	0,15	-8,80	1,16	-1,09	0,83			-2,22	0,95	
Hébergement-restauration	adulte (15 et plus)	Heures personnes	-0,12	0,21	-11,60	22,21			-0,20	0,22	-0,08	0,22
			-1,04	1,79	-0,34	0,75			-2,15	2,31	-0,61	1,80
		Emplois	-0,15	0,20	-13,30	33,37			-0,24	0,20	-0,12	0,23
			-1,35	1,86	-0,42	1,19			-3,05	2,35	-1,07	2,05
	Jeune (15-24)	Heures moyennes	0,08	0,05	25,67	-17,99			0,05	0,11	0,08	0,04
			1,35	0,97	1,65	-1,30			1,13	2,25	1,29	0,59
		Heures personnes	-0,19	0,19	-19,54	52,87			-0,58	0,19	-0,11	0,10
			-0,88	0,09	-0,34	0,99			-3,78	1,12	-0,49	0,48
	homme (25-54)	Emplois	0,08	0,04	16,98	-14,65			-0,33	-0,01	0,19	0,00
			0,45	0,20	0,34	-0,32			-2,44	-0,04	1,00	0,02
		Heures moyennes	-0,18	0,14	-6,77	32,22			-0,20	0,20	-0,18	0,12
			-2,00	1,51	-0,28	1,54			-2,87	2,64	-1,84	1,26
Femme (25-54)	Heures personnes	0,21	-0,14	95,83	-35,08			0,12	0,10	0,19	-0,02	
		0,78	-0,54	1,30	-0,52			0,56	0,46	0,69	-0,08	
	Emplois	0,05	-0,03	47,85	3,63			-0,13	0,09	-0,03	0,00	
		0,20	-0,11	0,73	0,06			-0,70	0,43	-0,10	0,01	
Hébergement-restauration	Heures moyennes	0,08	-0,14	15,87	-19,33			0,14	-0,03	0,16	-0,13	
		0,86	-1,50	0,61	-0,83			1,96	-0,37	1,63	-1,35	
	Heures personnes	-0,18	0,47	-24,35	41,67			-0,09	0,44	-0,12	0,54	
		-1,03	2,76	-0,49	0,96			-0,71	3,29	-0,66	3,06	
Hébergement-restauration	Emplois	-0,27	0,36	-25,88	46,39			-0,09	0,38	-0,19	0,45	
		-1,69	2,37	-0,59	1,16			-0,77	3,10	-1,21	2,83	
	Heures moyennes	0,09	0,04	15,78	17,67			0,06	0,11	0,07	0,05	
		1,32	0,07	0,97	-1,18			1,26	2,10	0,95	0,65	

Annexe 6
Performance des Rho

		<i>Commerce du détail</i>	<i>Hébergement -restauration</i>
<i>adulte (15 et plus)</i>	<i>Personnes heures</i>	-0,16	-0,043
	<i>Emplois</i>	-0,13	-0,058
	<i>Heures moyennes</i>	-0,11	-0,147
<i>Jeune (15-24)</i>	<i>Personnes heures</i>	-0,08	-0,158
	<i>Emplois</i>	-0,12	-0,11
	<i>Heures moyennes</i>	-0,12	-0,190
<i>homme (25-54)</i>	<i>Personnes heures</i>	-0,18	-0,038
	<i>Emplois</i>	-0,18	-0,041
	<i>Heures moyennes</i>	-0,10	-0,234
<i>Femme (25-54)</i>	<i>Personnes heures</i>	-0,09	-0,091
	<i>Emplois</i>	-0,11	-0,086
	<i>Heures moyennes</i>	-0,11	-0,19
<i>Adulte plus âgés (55 et plus)</i>	<i>Personnes heures</i>	0,29	-0,49
	<i>Emplois</i>	0,10	-0,44
	<i>Heures moyennes</i>	0,13	-0,43



17/11/2020