



# Travail

## Le salaire minimum fédéral

Document de discussion

Ce document fait partie de la documentation préparée par le secrétariat du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes en vue de stimuler les discussions du Comité. Les documents ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada.

Janvier 2019

# LE SALAIRE MINIMUM FÉDÉRAL

## DOCUMENT DE DISCUSSION

### ENJEU

- Depuis plus de 20 ans, le salaire minimum fédéral établi dans le *Code canadien du travail* est fixé au taux de salaire minimum de la province ou du territoire où l'employé exerce habituellement ses fonctions. Devrait-on maintenir cette approche ou rétablir un salaire minimum fédéral indépendant? Advenant l'adoption d'un taux indépendant, comment devrait-il être établi, à quel niveau et qui devrait y avoir droit?

### CONTEXTE

- Le salaire minimum, qui est une norme du travail fondamentale, est le plus faible taux de rémunération qu'un employeur peut légalement verser à ses employés.
- L'objet d'une politique du salaire minimum varie. Traditionnellement, les gouvernements ont adopté des salaires minimums pour protéger les travailleurs non syndiqués, réduire le nombre d'emplois peu rémunérés, alléger la pauvreté, créer des incitatifs au travail, réduire les inégalités et stimuler la croissance grâce à une augmentation de la demande.
- Les salaires minimums sont également établis et rajustés de différentes façons : par l'adoption de lois ou de règlements; par décision du gouvernement ou d'un conseil indépendant; et en fonction de l'inflation, des taux salariaux moyens ou d'autres facteurs économiques.
- Les premiers salaires minimums ont été établis au Canada au début du XX<sup>e</sup> siècle; ils visaient principalement les femmes et les enfants. Le Manitoba et la Colombie-Britannique ont adopté des lois sur le salaire minimum en 1918. L'Ontario, le Québec, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan leur ont emboîté le pas en 1920. L'Île-du-Prince-Édouard a été la dernière province à adopter une loi sur le salaire minimum s'appliquant aux hommes et aux femmes, ce qu'elle a fait en 1960.
- Le salaire minimum fédéral est le salaire minimum applicable aux travailleurs visés par la partie III (Normes du travail) du [Code canadien du travail](#) (le Code). Cela comprend les employés dans les industries sous réglementation fédérale, les sociétés d'État et certaines activités des gouvernements autochtones dans les réserves des Premières Nations.

### Avant 1996

- Entre 1965, année où la partie III du Code est entrée en vigueur, et 1970, le salaire minimum fédéral était précisé dans le Code; à partir de 1971, le gouverneur en conseil avait le pouvoir d'ajuster le taux par règlement.

- Le salaire minimum fédéral avait été fixé à 1,25 \$ l'heure à l'origine. Il a augmenté pour atteindre 4,00 \$ l'heure en 1986, après quoi il est resté inchangé pendant une décennie environ. Vers le milieu des années 1990, le taux fédéral accusait un retard important par rapport aux salaires minimums des provinces et territoires, qui étaient en moyenne de 5,95 \$ l'heure.

### Démarche actuelle

- Le Code a été modifié en 1996 pour remédier à cette situation. En particulier, des modifications ont été apportées pour que le salaire minimum fédéral s'adapte automatiquement aux modifications des taux provinciaux et territoriaux, garantissant ainsi que le taux fédéral conservera sa pertinence au fil du temps, peu importe les différentes conditions socioéconomiques qui ont cours à travers le pays.
- La démarche actuelle, qui est exposée dans l'article 178 de la partie III du Code, repose sur deux éléments clés :
  - Premièrement, le salaire minimum fédéral est établi au « salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail »<sup>1</sup>.
  - Deuxièmement, le gouverneur en conseil peut par décret a) remplacer le salaire horaire minimum fixé par la loi de la province; ou b) fixer un salaire minimum si aucun n'a été fixé. Aucun de ces deux pouvoirs n'a jamais été exercé.
- De plus, l'article 178 prévoit les situations où les employés sont rémunérés sur une base autre qu'un taux horaire. En particulier, les travailleurs dans cette situation doivent recevoir au moins l'équivalent du salaire minimum. Le ministre est autorisé, par arrêté, à « fixer une norme autre que le temps comme base du salaire minimum » ou « un taux minimum qui, selon lui, équivaut au [salaire minimum] ».

### Développements récents

- Au cours des dernières années, des appels ont été lancés afin que le gouvernement fédéral rétablisse un salaire minimum fédéral uniforme et indépendant. Pour certains, c'est une question de décence (p. ex. [Arthurs, 2006](#)); pour d'autres, c'est un dossier dans lequel le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership (p. ex. une [motion](#) que le Nouveau Parti démocratique a déposée à la Chambre des communes en 2014).

---

<sup>1</sup> Selon la *Loi d'interprétation* (paragraphe 35(1)), on entend par province une « province du Canada, ainsi que le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le territoire du Nunavut ».

- Les salaires minimums provinciaux et territoriaux ont continué d'augmenter régulièrement. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, ils étaient en moyenne de 12,23 \$ l'heure, allant d'un minimum de 11,00 \$ en Saskatchewan à un maximum de 14,00 \$ en Ontario. À l'heure actuelle, la plupart des provinces et des territoires révisent ou rajustent régulièrement leurs taux, et la plupart des taux sont indexés sur l'inflation.
- En outre, plusieurs provinces ont récemment apporté des changements significatifs à leurs taux ou ont annoncé qu'elles le feront. L'Ontario a relevé son salaire minimum, qui est passé de 11,60 \$ à 14,00 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> janvier 2018. En Alberta, le salaire minimum est passé de 11,60 \$ à 15,00 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> octobre 2018. En Colombie-Britannique, il est passé de 11,35 \$ à 12,65 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> juin 2018, et il atteindra 14,60 \$ le 1<sup>er</sup> juin 2019 et 15,20 \$ le 1<sup>er</sup> juin 2021.
- De façon plus générale, des campagnes à grande visibilité en faveur de l'augmentation du salaire minimum menées par des syndicats et des organismes de lutte contre la pauvreté ont pris de l'ampleur en Amérique du Nord ces dernières années (p. ex. le mouvement *Fight for \$15 and Fairness*).
- De plus, de nouvelles méthodologies de recherche et les résultats de nouvelles recherches ont suscité un intérêt renouvelé pour les conséquences du salaire minimum et ont servi de fondement à des réformes, notamment l'établissement d'un salaire minimum à l'échelle de la ville à Seattle, Chicago, New York et Washington (D.C.) ainsi que l'adoption d'un salaire minimum national en Allemagne en 2015 et d'un salaire vital national au Royaume-Uni en 2016.

## **LE SALAIRE MINIMUM DANS LE SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE**

- Cette section présente une analyse du salaire minimum et des travailleurs à faible salaire dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF) ainsi que des violations des dispositions du Code en matière de salaire minimum.

### **Analyse des travailleurs à faible salaire**

- D'après les résultats de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015 et de l'Enquête sur la population active (EPA), le Programme du travail estime à 42 000 le nombre d'employés du SPRF qui touchaient le salaire minimum de la province où ils travaillaient en 2017, soit 5 % de la main-d'œuvre du SPRF, par rapport à 7 % des employés qui touchaient le salaire minimum au Canada dans son ensemble (à l'exclusion des territoires, pour lesquels il n'y a pas de données) en 2017<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Cela représente 1,018 million de travailleurs au Canada (à l'exclusion des territoires). Notons que d'après les estimations de [Morissette et Dionne-Simard \(2018\)](#), ce nombre était beaucoup plus élevé au premier trimestre de 2018, soit 1,57 million, ce qui représente une hausse par rapport au chiffre de 1,00 million au premier trimestre de 2017. La différence peut être attribuée à des augmentations du salaire minimum dans beaucoup de provinces à la fin de 2017 et à la forte hausse du salaire minimum en

- Il est utile de prendre en considération les employés touchant à peine plus que le salaire minimum actuel qui pourraient être directement touchés par l'adoption d'un salaire minimum fédéral uniforme. À cette fin, un seuil salarial de 15,00 \$ l'heure en 2017 a été retenu. Cette analyse montre qu'approximativement 67 000 employés gagnaient moins de 15,00 \$ l'heure en 2017, soit 7 % de la main-d'œuvre du SPRF. En comparaison, 21 % des personnes employées au Canada gagneraient moins de 15 \$ l'heure. La proportion des personnes employées dans le SPRF qui touchent à peine plus que le salaire minimum serait donc beaucoup plus faible que la proportion équivalente des personnes employées au Canada dans son ensemble.
- Une analyse de la répartition de ces deux groupes d'employés—ceux qui touchent actuellement le salaire minimum et ceux qui gagneraient moins de 15 \$ l'heure—selon diverses caractéristiques, dans le SPRF et au Canada dans son ensemble est présentée ci-dessous. Dans cette analyse, l'expression « travailleurs à faible salaire » englobe les deux groupes<sup>3</sup>.
- La répartition provinciale des travailleurs à faible salaire est plus ou moins la même dans le SPRF et dans l'ensemble du Canada (tableau 1). Approximativement les deux cinquièmes des travailleurs à faible salaire se trouvent en Ontario. Entre le cinquième et le quart environ se trouvent au Québec.

**Tableau 1 : Répartition des travailleurs à faible salaire par province, 2017**

Province	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
<b>Atlantique</b>	6 %	7 %	10 %	8 %
<b>Québec</b>	19 %	23 %	25 %	23 %
<b>Ontario</b>	44 %	44 %	39 %	42 %
<b>Manitoba</b>	5 %	3 %	4 %	4 %
<b>Saskatchewan</b>	2 %	1 %	2 %	3 %
<b>Alberta</b>	12 %	12 %	6 %	8 %
<b>Colombie-Britannique</b>	14 %	10 %	13 %	12 %
<b>Surtout</b>	5 %	7 %	7.5 %	21 %

Source : Enquête sur la population active de 2017

- C'est le transport routier qui affiche la plus grande proportion de travailleurs à faible salaire dans le SPRF, soit près de 3 travailleurs sur 10 (tableau 2). Moins de 10 % de ces travailleurs à faible salaire se retrouvent dans le secteur des services

Ontario en janvier 2018. Le Programme du Travail n'ayant pas eu accès aux microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2018, cette analyse porte sur 2017.

<sup>3</sup> La principale source de données pour le profil qui suit des travailleurs à faible salaire dans le SPRF a été l'EPA de 2017. Même si la méthodologie consistait à isoler des industries selon les codes à quatre chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), où les employés du SPRF prédominaient, les répartitions estimées (en pourcentage) ne reflètent pas strictement l'échantillon des personnes qui travaillent dans le SPRF, car les employés sous réglementation provinciale ne peuvent pas tous être exclus de l'échantillon. Par conséquent, les répartitions en pourcentage doivent être considérées comme des approximations, et les faibles écarts (p. ex. les écarts inférieurs à 5 points de pourcentage) ne doivent pas être pris en considération.

postaux et du transport par pipelines (la vaste majorité dans les premiers). La différence s'explique peut-être en partie du fait que la couverture des conventions collectives dans le domaine du transport routier est légèrement inférieure à 20 % tandis qu'elle est de près de 75 % dans le secteur des services postaux et du transport par pipelines, selon l'EMTCF de 2015.

**Tableau 2 : Répartition des travailleurs à faible salaire par secteur, 2017<sup>4</sup>**

Secteur	Salaire minimum	< 15 \$ l'heure
Transport aérien, transport ferroviaire et transport par eau	26 %	22 %
Transport routier	31 %	28 %
Services postaux et transport par pipelines	5 %	8 %
Secteur bancaire	21 %	25 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains; Télécommunications et radiodiffusion; Autres	18 %	16 %

Source : Enquête sur la population active de 2017

- Les grandes entreprises du SPRF (celles qui ont 500 employés ou plus) emploient la plus grande proportion d'employés payés au salaire minimum, soit un peu plus de la moitié de ces employés; viennent ensuite les petits employeurs (< 20 employés), à 22 % (tableau 3). D'autres travailleurs à faible salaire (qui touchent plus que le salaire minimum, mais moins de 15 \$ l'heure) sont un peu plus nombreux dans les entreprises qui comptent 20 employés ou plus par rapport aux employés qui ne gagnent que le salaire minimum.

**Tableau 3 : Répartition des travailleurs à faible salaire selon la taille de l'entreprise, 2017**

Taille de l'entreprise	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
< 20 employés	22 %	25 %	16 %	25 %
20-99 employés	16 %	17 %	17 %	19 %
100-500 employés	11 %	12 %	12 %	13 %
500 employés ou plus	51 %	46 %	55 %	43 %

Source : Enquête sur la population active de 2017

- Même si 51 % des travailleurs qui gagnent le salaire minimum sont employés par des entreprises du SPRF qui comptent 500 employés ou plus, ils représentent seulement 3 % de l'effectif total de ces entreprises (tableau 4). De la même façon, 55 % des employés qui gagnent moins de 15 \$ l'heure travaillaient dans des entreprises comptant 500 employés ou plus, mais ils représentaient seulement 5 % des effectifs de ces entreprises.

<sup>4</sup> Certaines industries ont été regroupées en conformité avec les exigences de Statistique Canada en matière de confidentialité.

**Tableau 4 : Proportion de travailleurs à faible salaire selon la taille de l'entreprise, 2017**

Taille de l'entreprise	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
< 20 employés	17 %	9 %	20 %	26 %
20–99 employés	11 %	7 %	18 %	22 %
100–500 employés	5 %	5 %	8 %	16 %
500 employés ou plus	3 %	6 %	5 %	16 %

Source : Enquête sur la population active de 2017

- Si environ 55 % des travailleurs à faible salaire dans le SPRF sont des hommes, c'est parce qu'il y a une plus grande concentration d'hommes dans le SPRF de façon générale (61 %) (tableau 5). Les personnes travaillant dans le SPRF qui ont entre 25 et 54 ans constituent 51 % des employés qui sont payés au salaire minimum. Le contraste est saisissant quand on examine le Canada dans son ensemble, où les travailleurs à faible salaire sont beaucoup plus concentrés (à 58 %) dans le groupe d'âge des moins de 25 ans. Environ le tiers des travailleurs qui touchent le salaire minimum dans le SPRF et au Canada dans son ensemble sont des immigrants.

**Tableau 5 : Répartition des travailleurs à faible salaire selon le sexe, l'âge et le statut d'immigrant, 2017**

Caractéristiques personnelles	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
<b>Femmes</b>	47 %	59 %	43 %	58 %
<b>Hommes</b>	53 %	41 %	57 %	42 %
<b>&lt; 25 ans</b>	24 %	58 %	27 %	44 %
<b>25–54 ans</b>	51 %	30 %	54 %	41 %
<b>55 ans et plus</b>	25 %	12 %	20 %	15 %
<b>Canadiens de naissance</b>	64 %	69 %	67 %	71 %
<b>Immigrants<sup>5</sup></b>	33 %	30 %	31 %	25 %
<b>qui ont immigré dans les 5 dernières années</b>	1 %	2 %	5 %	6 %
<b>qui ont immigré dans les 10 dernières années</b>	2 %	5 %	8 %	11 %
<b>Autres non-immigrants<sup>6</sup></b>	3 %	1 %	2 %	4 %

Source : Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 et Enquête sur la population active de 2017

- La plus grande partie des travailleurs à faible salaire dans le SPRF est constituée de familles comptant deux soutiens, soit entre 45 % et 50 % des travailleurs à faible salaire approximativement (tableau 6). Les familles monoparentales et les familles comptant un seul soutien représentent environ 25 % des travailleurs à faible salaire dans le SPRF.

<sup>5</sup> Il s'agit de personnes qui ont obtenu la résidence permanente. Le nombre d'années est calculé à partir de la date d'obtention de la résidence permanente.

<sup>6</sup> Il s'agit de personnes qui n'ont pas le statut de résident permanent, mais qui ont un permis de travail, par exemple des travailleurs étrangers temporaires.

**Tableau 6 : Répartition des travailleurs à faible salaire selon la classification de la famille, 2017**

Classification de la famille	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
<b>Personnes seules</b>	15 %	12 %	15 %	15 %
<b>Familles à deux soutiens</b>	46 %	47 %	47 %	47 %
<b>Familles à un soutien</b>	19 %	14 %	16 %	15 %
<b>Familles monoparentales</b>	7 %	15 %	8 %	12 %
<b>Autres familles, y compris celles qui n'ont pas de revenu d'emploi</b>	13 %	12 %	14 %	12 %

Source : Enquête sur la population active de 2017

- Dans le SPRF, un peu plus de 7 personnes sur 10 parmi celles qui touchent le salaire minimum travaillent à temps plein (tableau 7). Parmi les 25 % à 30 % des travailleurs payés au salaire minimum dans le SPRF qui travaillent à temps partiel, une minorité (quelque 30 %) décrit ce travail à temps partiel comme étant involontaire et attribuable à des raisons économiques<sup>7</sup>. Moins de 2 personnes sur 10 parmi celles qui sont payées au salaire minimum dans le SPRF occupent un emploi temporaire.

**Tableau 7 : Répartition des travailleurs à faible salaire selon la situation d'emploi et l'ancienneté, 2017**

Situation d'emploi	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
<b>à temps plein</b>	71 %	41 %	74 %	55 %
<b>à temps partiel</b>	29 %	59 %	26 %	45 %
<b>à temps partiel volontairement</b>	23 %	48 %	19 %	34 %
<b>à temps partiel involontairement : raisons économiques</b>	6 %	11 %	7 %	10 %
<b>Emploi permanent</b>	83 %	72 %	80 %	77 %
<b>Emploi temporaire</b>	17 %	28 %	20 %	23 %
<b>emplois saisonniers</b>	5 %	6 %	4 %	5 %
<b>emplois de durée déterminée et contractuels</b>	5 %	10 %	9 %	9 %
<b>emplois occasionnels et autres</b>	7 %	12 %	7 %	9 %
<b>Moins d'un an chez l'employeur</b>	24 %	44 %	30 %	37 %
<b>Entre 1 et 5 ans chez l'employeur</b>	26 %	40 %	32 %	41 %
<b>Entre 5 et 10 ans chez l'employeur</b>	23 %	8 %	17 %	11 %

<sup>7</sup> La catégorie « à temps partiel involontairement » est celle des personnes qui aimeraient un emploi à temps plein, mais qui n'en ont pas, qu'elles aient cherché ou non.



<b>10 ans et plus chez l'employeur</b>	27 %	8 %	21 %	11 %
--	------	-----	------	------

Source : Enquête sur la population active de 2017

- Dans le SPRF, environ 17 % des employés payés au salaire minimum disent qu'ils sont visés par une convention collective, par rapport à 10 % au Canada dans son ensemble (tableau 8).
- Environ 11 % des employés payés au salaire minimum dans le SPRF ont dit qu'ils avaient fait des heures supplémentaires non rémunérées pendant la semaine de référence, par rapport à 3 % des employés payés au salaire minimum au Canada (tableau 8). Les employés payés au salaire minimum dans le SPRF ont fait en moyenne 10,7 heures supplémentaires non rémunérées par rapport à 9,0 heures pour tous les employés au Canada<sup>8</sup>.

**Tableau 8 : Répartition des travailleurs à faible salaire selon qu'ils sont syndiqués ou non et selon qu'ils ont fait ou non des heures supplémentaires non rémunérées, 2017**

Appartiennent à un syndicat et font des heures supplémentaires non rémunérées	Salaire minimum		< 15 \$ l'heure	
	SPRF	Canada	SPRF	Canada
<b>Non visés par une convention collective</b>	83 %	90 %	79 %	88 %
<b>Visés par une convention collective</b>	17 %	10 %	21 %	12 %
<b>N'ont pas fait d'heures supplémentaires non rémunérées</b>	89 %	97 %	94 %	97 %
<b>Ont fait des heures supplémentaires non rémunérées</b>	11 %	3 %	6 %	3 %
<b>Moyenne des heures supplémentaires non rémunérées</b>	10,7	9,0	8,9	7,4

Source : Enquête sur la population active de 2017

### **Violations des dispositions du Code qui régissent le salaire minimum**

- En vertu du Code, les employés du SPRF qui estiment ne pas être payés au salaire minimum approprié ont le droit de déposer une plainte auprès du Programme du travail. Des violations des dispositions du Code qui régissent le salaire minimum peuvent également être relevées lors des inspections menées par le Programme du travail.
- En général, le nombre de plaintes formelles déposées auprès du Programme du travail au cours d'une année est relativement faible, et environ la moitié de ces plaintes sont jugées fondées. Le nombre total de violations alléguées (découlant de plaintes et d'inspections) peut varier sensiblement d'une année à l'autre. De plus, le

<sup>8</sup> Environ 93 % des employés qui ont fait des heures supplémentaires non rémunérées dans le SPRF ne sont pas visés par une convention collective; dans l'ensemble du Canada, la proportion équivalente est de 79 %.

nombre de cas de non-conformité est en général plus élevé dans des industries comme le camionnage, où les salaires ne sont pas calculés à l'heure (ils peuvent être calculés par exemple en cents par kilomètre ou versés sous forme de commissions sur les ventes, avec ou sans taux de base ou rémunération à la pièce).

- D'après des données administratives internes, pendant la période de cinq ans écoulée entre 2013 et 2017<sup>9</sup> :
  - 345 demandes de renseignements relatives au salaire minimum ont été signalées comme émanant d'agents d'intervention préventive du Programme du travail. Dans environ 54 % des cas, il a été déterminé que la demande ne concernait pas le SPRF.
  - 46 allégations de violation d'une disposition s'appliquant au salaire minimum ont été signalées comme émanant de plaignants. De ce nombre, 32 portaient sur le secteur du camionnage, 5 sur des réserves des Premières Nations, et 4 sur des volets du secteur du transport routier autres que le camionnage.
  - Le Programme du travail a déterminé que 22 allégations de violation d'une disposition s'appliquant au salaire minimum étaient fondées, et 77 % d'entre elles concernaient le secteur du camionnage.

## LES CONSTATS DE LA RECHERCHE

- On considère souvent qu'une conférence qui s'est tenue à l'Université Cornell en 1991 a servi de tremplin à une nouvelle phase de recherche sur les salaires minimums reposant sur de nouvelles méthodologies et de nouveaux cadres théoriques, en plus de susciter de l'intérêt pour les répercussions des changements apportés aux politiques. La présente section résume certains des thèmes et des constats importants qui ressortent de la littérature depuis cette conférence, l'accent étant mis sur les articles et les études publiés au cours des 10 à 15 dernières années.

### L'emploi et les heures de travail

- Les répercussions des salaires minimums sur l'emploi font l'objet d'un débat animé entre les chercheurs, et la littérature en la matière est de plus en plus vaste, de nouvelles études paraissant chaque mois.
- En 2014, [Belman et Wolfson](#) ont examiné plus de 200 articles scientifiques et documents d'orientation sur le salaire minimum qui avaient été publiés depuis 2000, et ils ont présenté leurs résultats dans un ouvrage qui a fait époque, *What Does the*

---

<sup>9</sup> Ces données proviennent du système AT2000 du Programme du Travail, qui présentent toutefois certaines limites. Par exemple, il peut arriver qu'une plainte soit mal codée ou qu'elle porte sur le salaire minimum et d'autres dispositions du Code (p. ex. les heures de travail). En outre, des violations peuvent être repérées à la suite d'une plainte ou d'une inspection.

*Minimum Wage Do?* Les auteurs ont constaté que peu d'études [traduction] « avaient réussi à trouver des répercussions sensiblement importantes [du salaire minimum] sur la réactivité de l'emploi, mesurée par le nombre d'emplois, le nombre de travailleurs ou le nombre d'heures. Cela ne met pas fin au débat, mais la prépondérance de la preuve tend dans cette direction. » [Belman et Wolfson](#) ont également constaté qu'avant 2014, la plupart des hausses du salaire minimum qui avaient fait l'objet d'études rigoureuses n'avaient pas été particulièrement élevées.

- Dans une analyse des études publiées au sujet des conséquences du salaire minimum sur l'emploi, [Neumark \(2017\)](#), économiste américain de l'Université de la Californie à Irvine, conclut [traduction] « qu'il y a une variation claire de l'ampleur des effets estimés sur l'emploi dans les études et que le débat oscille souvent entre une élasticité égale à (ou impossible à distinguer de) 0 dans les groupes d'emplois peu spécialisés et une élasticité allant de -0,1 à -0,2<sup>10</sup>. Toutefois, on trouve des estimations négatives plus prononcées dans la littérature et des estimations positives importantes à l'occasion. » L'analyse de [Neumark](#) se concentre sur la littérature américaine, qui est de loin la plus vaste, ce qui s'explique en partie par le fait que les chercheurs sont en mesure d'exploiter les variations des salaires minimums dans les États-Unis. Neumark constate également que les études qui concluent à l'absence de répercussions tendent à utiliser une méthodologie particulière (c'est-à-dire celle des contrôles de proximité). Le débat se poursuit sur les avantages et les inconvénients de cette méthodologie, et Neumark lui-même l'a critiquée.
- De plus, toujours selon [Neumark \(2017\)](#), les adolescents constituent le groupe le plus souvent observé, et l'étude des travailleurs à faible salaire qui ne sont pas dans ce groupe d'âge tend à poser de plus grands défis<sup>11</sup>.
- Dans un commentaire de 2015 intitulé [The case for increasing the minimum wage: What does the academic literature tell us?](#), l'économiste du travail canadien David Green précise que [traduction] « toute estimation d'un effet important sur l'emploi dans la littérature existante ne s'applique qu'aux adolescents ». Il ajoute qu'une étude qu'il a menée avec Pierre Brochu estimait que [traduction] « l'effet d'une hausse de 10 % du salaire minimum pour les jeunes adultes de 20 à 24 ans ne se traduit que par une baisse de 0,5 % du taux d'emploi de ce groupe. Et les estimations pour les travailleurs de plus de 25 ans tendent à montrer que l'effet sur l'emploi serait essentiellement nul. » Toutefois, [Green](#) fait également remarquer que si la Colombie-Britannique relevait le salaire minimum à 15 \$ (il était à 10,25 \$ à

---

<sup>10</sup> Une élasticité de -10 % laisse entendre qu'une hausse de 10 % du salaire minimum se traduit par une diminution de 1 % de l'emploi chez les adolescents.

<sup>11</sup> Les travailleurs à faible salaire représentent une petite fraction des employés qui ne font pas partie du groupe des adolescents. Par conséquent, il faut exclure les personnes salariées de la population étudiée pour pouvoir déterminer les répercussions sur l'emploi dans cette population. Toutefois, si l'on exclut les personnes salariées, les travailleurs sans emploi (et donc sans salaire) qui auraient pu être employés si le salaire minimum n'avait pas augmenté se trouvent omis de l'échantillon, ce qui se traduit par un biais positif dans les répercussions estimées sur l'emploi.

l'époque), on ne pourrait pas tenir pour acquis que les effets seraient nuls pour les travailleurs de plus de 25 ans. Il estime que si le salaire minimum de 10,25 \$ l'heure de l'époque avait été relevé à 15 \$, le taux d'emploi aurait diminué d'un peu moins d'un point de pourcentage.

- En juin 2017, quatre économistes du travail canadiens ont fait paraître une lettre d'opinion dans *The Globe and Mail* au sujet de la hausse proposée du salaire minimum en Ontario, qui augmenterait graduellement pour passer de 11,40 \$ à 15 \$ l'heure en 2019. [Osberg, Riddell, Rozworski et Stanford](#) ont dit que [*traduction*] « de nombreuses études empiriques très crédibles ont confirmé le constat de base, à savoir que des hausses modérées du salaire minimum n'ont pratiquement aucune répercussion sur l'emploi. Des recherches substantielles menées récemment au Canada, aux États-Unis et en Grande-Bretagne ont également conclu que des salaires minimums plus élevés réussissent à relever le revenu des travailleurs à faible salaire et à réduire l'inégalité salariale. »
- Dans une étude publiée en 2018, [Rybczynski et Sen](#) ont examiné les données canadiennes pour la période allant de 1981 à 2011 et conclu qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum s'accompagnait d'une réduction de 1 % à 4 % des taux d'emploi chez les adolescents des deux sexes. Les économistes de l'Université de Waterloo ont constaté de plus qu'une augmentation du salaire minimum était associée à une réduction de l'emploi chez les immigrants d'âge intermédiaire.

### **Les travailleurs âgés**

- Selon une étude de 2009 menée par [Fang et Gunderson](#), l'emploi chez les travailleurs de 50 ans et plus augmentait après une hausse du salaire minimum. Selon l'interprétation qu'en donnent les auteurs, il se peut que les employeurs tendent à remplacer des travailleurs plus jeunes par des travailleurs plus âgés quand le salaire minimum augmente, ce qui est conforme au constat selon lequel il y a eu une diminution de la part des jeunes au chapitre de l'embauche. Selon [Neumark \(2017\)](#), [*traduction*] « la substitution d'une main-d'œuvre par une autre—le remplacement de travailleurs peu spécialisés par des travailleurs plus spécialisés lorsque le salaire minimum augmente—explique peut-être en partie la variation des effets du salaire minimum d'une étude à l'autre [...] On trouve certaines preuves de l'existence de cette substitution de main-d'œuvre. »

### **La stabilité d'emploi**

- Il a été constaté que des hausses du salaire minimum augmentent la stabilité d'emploi. Deux économistes qui travaillent respectivement à l'Université d'Ottawa et à l'Université de la Colombie-Britannique ([Brochu et Green, 2013](#)) ont conclu que lorsque le salaire minimum augmente, les travailleurs de tous les groupes d'âge sont moins susceptibles d'être mis à pied pendant la première année qu'ils occupent un emploi. Par ailleurs, les entreprises réduisent leur taux d'embauche. Il se peut donc qu'un travailleur ait besoin de plus de temps pour trouver un emploi après une

augmentation du salaire minimum, mais que cet emploi soit plus susceptible d'être un emploi stable. Selon certains auteurs, il existerait un lien entre les hausses du salaire minimum et la formation des travailleurs; toutefois, les données empiriques sont mixtes dans le meilleur des cas, et la seule étude canadienne à examiner cette question ([Baker, 2005](#)) a conclu que les données n'étaient pas d'assez de bonne qualité pour être concluantes.

## L'inégalité salariale

- Il a été démontré qu'en plus de contribuer au relèvement du salaire des personnes qui touchaient le salaire minimum, une hausse du salaire minimum bénéficie également aux travailleurs dont le salaire était égal ou légèrement supérieur au nouveau salaire minimum avant que ce dernier augmente. En effet, il se peut que les employeurs versent des salaires supérieurs au salaire minimum pour attirer, conserver et motiver ces travailleurs.
- [Neumark et coll. \(2004\)](#) estiment que les employés qui touchaient jusqu'à deux fois plus que le montant du salaire minimum précédent connaissent eux aussi des hausses salariales après une augmentation du salaire minimum, mais la taille de cet effet d'entraînement sur les salaires diminue graduellement. Par exemple, ils estiment qu'une augmentation de 1 % du salaire minimum se traduit par une augmentation de 0,41 % des salaires des personnes qui touchaient entre 1,1 et 1,2 fois le salaire minimum précédent, tandis que les personnes qui touchaient entre 1,2 et 1,3 fois le salaire minimum peuvent s'attendre à une hausse de 0,36 %. Cependant, ces estimations sont des moyennes et elles dépendent du niveau du salaire minimum précédent et de l'ampleur de son augmentation : si le salaire minimum de départ était déjà élevé (par rapport au salaire médian), on pourrait s'attendre à ce que l'effet d'entraînement soit plus limité.
- En conséquence, les hausses du salaire minimum réduisent l'inégalité salariale en ce sens que les personnes qui sont au bas de l'échelle de répartition des salaires reçoivent le nouveau salaire minimum, tandis que les travailleurs dont le salaire est égal ou supérieur au salaire médian ne sont pas touchés par l'augmentation. Un certain nombre d'études viennent étayer l'opinion selon laquelle le recul du salaire minimum en termes réels aux États-Unis entre le début des années 1970 et les années 2000 a joué un rôle important dans l'augmentation de l'inégalité salariale ([Lee, 1999](#); [Card et DiNardo, 2002](#); [Autor, Katz et Kearney, 2008](#)). Des recherches menées au Canada révèlent elles aussi des répercussions importantes sur l'inégalité salariale. Par exemple, [Fortin et Lemieux \(2016\)](#) ont montré que les hausses du salaire minimum étaient un facteur explicatif important du léger recul de l'inégalité salariale après le milieu des années 2000, lorsque les salaires à l'extrémité inférieure de la courbe de distribution du revenu ont augmenté davantage que les salaires au milieu de la courbe.
- Des hausses du salaire minimum auraient aussi pour effet de réduire l'écart salarial entre les sexes, car les femmes sont représentées de manière disproportionnée

dans la main-d'œuvre à faible salaire. Par exemple, les femmes représentent 39 % de la main-d'œuvre du SPRF, mais près de 47 % de la main-d'œuvre payée au salaire minimum.

## La pauvreté

- On trouve une conclusion commune dans le nombre très limité d'études canadiennes et d'études américaines sur les répercussions en matière de pauvreté : les hausses du salaire minimum n'ont essentiellement aucun effet sur les taux de pauvreté (p. ex. [Compolieti et coll., 2012](#)). L'une des raisons est que de nombreux ménages vivent dans la pauvreté, ce qui s'explique souvent par l'absence de travail rémunéré. Une hausse du salaire minimum, peu importe son ampleur, n'exercera donc pratiquement aucune influence à la hausse sur le revenu de ces ménages et pourra même avoir pour effet de le réduire si la hausse a des répercussions négatives sur les heures de travail. Toutefois, [Green \(2015\)](#) fait remarquer que les hausses du salaire minimum examinées dans cette littérature ont peut-être été trop faibles pour avoir une incidence perceptible sur les taux de pauvreté.
- En outre, selon [Mascella et coll. \(2009\)](#), un grand nombre de travailleurs payés au salaire minimum ne vivent pas dans des ménages pauvres. Il peut s'agir par exemple d'adolescents qui vivent avec leurs parents ou de travailleurs payés au salaire minimum dans un ménage comptant deux revenus.

## La transition vers un travail mieux rémunéré

- Des recherches menées aux États-Unis montrent que même si la plupart des travailleurs ne passent pas de longues périodes à travailler au salaire minimum, la situation est différente pour bon nombre d'entre eux, ce qui indique qu'ils sont incapables de faire la transition vers un travail mieux rémunéré. Une étude menée en 2001 par [Carrington et Fallick](#) a révélé que parmi les travailleurs qui ont obtenu un diplôme, 8 % s'étaient retrouvés à 1 \$ du salaire minimum pendant la moitié ou plus de la première décennie qui a suivi l'obtention de leur diplôme. Environ 20 % ont touché le salaire minimum pendant le quart de la première décennie qui a suivi l'obtention de leur diplôme, voire plus. Comme cette étude a porté sur les travailleurs qui touchent le salaire minimum au début de leur carrière, la population se composait surtout de jeunes. Les chercheurs ont également constaté que les femmes et les Afro-Américains travaillent plus longtemps au salaire minimum ou près de celui-ci. Il n'y a malheureusement pas de recherche canadienne sur la période passée à travailler au salaire minimum.

## L'inscription aux études chez les jeunes

- Dans leur recension de la littérature sur le salaire minimum de 2014, [Belman et Wolfson](#) ont examiné les analyses de la relation entre le salaire minimum et la scolarité, mais ils ont conclu qu'à cause de problèmes méthodologiques, l'effet du salaire minimum sur l'inscription aux études était incertain.

## La rentabilité des entreprises

- D'après leur recension de 2014, [Belman et Wolfson](#) sont arrivés à la conclusion que [traduction] « des preuves solides démontrent que le salaire minimum réduit les profits, certainement au Royaume-Uni, mais il ne semble pas exercer d'influence là où l'on aurait pu s'y attendre, c'est-à-dire sur les taux de sortie des entreprises (en d'autres mots, sur les fermetures) ni sur le cours de leurs actions. » Toutefois, les auteurs d'une étude récente (Luca et Luca, 2018), qui ont utilisé des données de la plateforme numérique Yelp, ont constaté que les hausses du salaire minimum augmentaient la probabilité de fermetures d'entreprise dans l'industrie de la restauration aux États-Unis : une hausse d'un dollar du salaire minimum s'était traduite par une hausse de 14 % de la probabilité de fermeture des restaurants cotés 3,5 étoiles (la cote médiane sur Yelp), mais n'avait pas eu d'effet perceptible sur les restaurants cotés 5 étoiles (sur une échelle de 1 à 5 étoiles).

## Chômage agrégé et croissance économique

- Le taux de chômage pourrait augmenter à la suite d'une hausse du salaire minimum, ce qui s'expliquerait soit par une réduction de l'emploi, soit par un afflux de nouveaux venus sur le marché du travail qui sont attirés par la possibilité d'un salaire plus élevé. Il est difficile de démêler les effets de ces deux facteurs, mais selon une recherche menée par Flinn (2006), il semble que des augmentations simultanées du taux de chômage et du taux de participation à la population active s'observent après des hausses du salaire minimum.
- Une hausse du salaire minimum fédéral pourrait peut-être même avoir des effets positifs sur la croissance économique (qui s'expliqueraient par une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs qui ont conservé leur emploi et dont le salaire a augmenté) aussi bien que des effets négatifs (par exemple une réduction de l'emploi dans la foulée de la hausse du salaire minimum)<sup>12</sup>. L'effet net, qu'il soit positif ou négatif, serait très faible<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Voir aussi [Burleton et coll. \(2017\)](#).

<sup>13</sup> Par exemple, selon des estimations internes préliminaires, l'adoption d'un salaire minimum de 15 \$ dans le secteur privé sous réglementation fédérale représenterait des coûts directs de 122 millions de dollars pour les employeurs en 2019, en supposant qu'il n'y ait pas de répercussions négatives sur l'emploi et en ne tenant pas compte des effets d'entraînement. Si on la considère comme une dépense de consommation supplémentaire qui ne s'accompagne pas de réduction des investissements des entreprises ni des dépenses de consommation des employeurs, cette somme de 122 millions de dollars représente une dépense supplémentaire équivalant à 0,063 % du PIB du secteur privé sous réglementation fédérale, qui constitue lui-même moins d'un dixième du PIB du Canada. Il s'agirait d'un effet ponctuel sur la croissance du PIB, une fois les effets multiplicateurs pris en considération.

## Le secteur privé sous réglementation fédérale

- Il n'y a pas de recherche ayant porté expressément sur les hausses du salaire minimum dans le SPRF.
- On peut toutefois faire les observations suivantes :
  - Comme on l'a vu dans le profil statistique (ci-dessus), il y a relativement peu de travailleurs à faible salaire dans le SPRF par rapport au Canada dans son ensemble, particulièrement chez les travailleurs qui gagnent juste un peu plus que le minimum. Un nombre moindre de travailleurs à faible salaire a pour effet de réduire le nombre de travailleurs qui profiteraient d'une hausse du salaire minimum et de ceux qui pourraient subir les répercussions négatives de toute réduction de l'emploi.
  - Les travailleurs à faible salaire sont légèrement plus concentrés chez les grands employeurs du SPRF qu'au Canada dans son ensemble. C'est notable en ce sens que les grands employeurs sont peut-être mieux en mesure d'absorber des hausses du salaire minimum sans réduction de l'emploi ou des heures de travail. Il ne semble pas y avoir de recherche sur la façon dont les conséquences sur l'emploi ou les heures de travail diffèrent selon la taille de l'entreprise.
  - Même s'il ne semble pas y avoir de recherche sur cette question, il est assez probable que les conséquences négatives sur l'emploi ou les heures de travail soient plus prononcées dans les endroits où le chômage est plus élevé. Les conséquences négatives s'atténueraient à mesure que les entreprises se trouveraient aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Un salaire minimum fédéral uniforme ne serait pas sensible aux différences dans le resserrement des marchés du travail provinciaux ou territoriaux.

## PERSPECTIVES DES INTERVENANTS

- Les participants aux [consultations sur la modernisation des normes du travail fédérales](#) que le Programme du travail a tenu en 2017-2018 avaient des opinions partagées sur la question de savoir si un salaire minimum fédéral devrait être rétabli et, dans l'affirmative, à combien il devrait s'élever.
- Lors des tables rondes dont la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a été l'hôte, les syndicats et les groupes de travailleurs se sont dits en faveur d'un salaire minimum fédéral de 15 \$ l'heure qui serait indexé en fonction de l'inflation. Les employeurs et les organisations d'employeurs, quant à eux, étaient d'avis que le rétablissement d'un salaire minimum commun pour les travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale irait à l'encontre de la pratique récente consistant à aligner le salaire minimum sur le coût de la vie dans la province ou le territoire. Ils ont également fait valoir que cela créerait une



concurrence pour la main-d'œuvre entre le secteur réglementé par le gouvernement fédéral et les secteurs réglementés par les provinces et territoires et, par conséquent, des pressions inflationnistes sur les salaires.

- Cette question a également été posée dans le sondage en ligne. Même si elles ne constituent pas un échantillon statistiquement représentatif, les 2 453 personnes qui ont répondu à la question de savoir s'il devrait y avoir un salaire minimum commun pour les employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale ont répondu « oui » dans une proportion de 76 %, ce taux étant le même chez les femmes et chez les hommes. Les femmes et les hommes qui ont répondu « non » à cette question l'ont fait dans des proportions semblables (14 % et un peu moins de 19 % respectivement). Parmi les 1 854 personnes qui ont répondu à la question de savoir à quel niveau le salaire minimum fédéral devrait être fixé, environ 46 % des femmes et des hommes ont répondu 15 \$ l'heure. Environ 30 % des femmes et des hommes ont mentionné un salaire supérieur à 15 \$ l'heure. Un grand nombre de répondants ont dit que le taux qu'ils jugent approprié est ou devrait être un salaire de subsistance. Quelques personnes ont dit que le taux devrait être relevé automatiquement d'un montant ou d'un pourcentage fixe, ou en fonction des hausses du coût de la vie ou de l'inflation.

## **QUESTIONS À EXAMINER PAR LE COMITÉ D'EXPERTS**

- Convient-il de conserver comme salaire minimum des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale le taux horaire minimum établi par la province ou le territoire où les travailleurs travaillent habituellement? Quels sont les avantages de continuer à définir le salaire minimum fédéral de cette manière? Quels sont les inconvénients?
- Existe-t-il des circonstances dans lesquelles il conviendrait que le gouvernement fédéral envisage de recourir à son pouvoir de réglementation afin d'établir un salaire minimum pour les travailleurs du SPRF qui est différent du salaire minimum dans la province ou le territoire dans lequel ils travaillent habituellement? Dans l'affirmative, quelles sont ces circonstances, et quels processus, quelles données et quelles analyses conviendrait-il d'utiliser à l'appui du recours à ce pouvoir de réglementation?
- Si un salaire minimum fédéral était rétabli, comment conviendrait-il de le fixer (p. ex. en adoptant des dispositions dans le Code, par l'entremise d'une réglementation en vertu de la partie III, au moyen d'une formule d'indexation ou par l'entremise d'une commission), à quel niveau conviendrait-il de le fixer et qui devrait y avoir droit (p. ex. les employés et les travailleurs qui ne sont pas les employés)?
- Est-ce que l'augmentation à 15 \$ l'heure du salaire minimum des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale profiterait à certains de manière disproportionnée? Ou aurait-elle des conséquences négatives disproportionnées pour d'autres? Dans l'affirmative, quels groupes (p. ex. les femmes, les jeunes, les

Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées, les employés du secteur du camionnage) seraient avantagés ou désavantagés?

## BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

ADDISON, J.T. « The effects of minimum wages on employment: The legacy of 'Myth and measurement' », *ILR Review*, vol. 70, n° 3 (2017), p. 814–818. Sur Internet : <URL:<http://dro.dur.ac.uk/20106/1/20106.pdf>>

ARTHURS, H.W. « Fairness at work: Federal labour standards for the 21st century », *Examen des normes de travail fédérales*, 2006. Sur Internet : <URL:[https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=&https\\_redir=1&article=1166&context=reports](https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=&https_redir=1&article=1166&context=reports)>

AUTOR, D.H., L.F. KATZ et M.S. KEARNEY. « Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists », *Review of Economics and Statistics*, vol. 90, n° 2 (2008), p. 300–323. Sur Internet : <URL:<https://economics.mit.edu/files/11585>>

BAKER, M. *Minimum wages and human capital investments of young workers: work related training and school enrolment*, Initiative de recherche sur les compétences, document de travail 2005 B-04, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2005. Sur Internet : <URL:[http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2011/ic/lu182-2-2005-B-04-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/ic/lu182-2-2005-B-04-eng.pdf)>

BELMAN, D. et P.J. WOLSON. *What does the minimum wage do?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo (Michigan), 2014. Sur Internet : <URL:[https://research.upjohn.org/up\\_press/227/](https://research.upjohn.org/up_press/227/)>

BROCHU, P. et D.A. GREEN. « The impact of minimum wages on labour market transitions », *The Economic Journal*, vol. 123, n° 573 (2013), p. 1203–1235. Sur Internet : <URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ecoj.12032>>

BRENNAN, J. et J. STANFORD. *Dispelling minimum wage mythology: The minimum wage and the impact on jobs in Canada, 1983–2012*, Centre canadien de politiques alternatives, 2014. Sur Internet : <URL:<https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/dispelling-minimum-wage-mythology>>

BROUILLETTE, D., C. CHEUNG, D. GAO et O. GERVAIS. *The impacts of minimum wage increases on the Canadian economy*, Banque du Canada (2017). Sur Internet : <URL:<https://www.bankofcanada.ca/2017/12/staff-analytical-note-2017-26/>>

BURLETON, D., M. DOEGA et D. IGNJATOVIC. *Ontario's proposed minimum wage hike: An economic assessment*, Services économiques TD, 26 septembre 2017. Sur Internet : <URL:<https://economics.td.com/ontario-minimum-wage-hike>>

- CAMPOLIETI, M., T. FANG et M. GUNDERSON. « Minimum wage impacts on youth employment transitions, 1993–1999 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 38, n° 1 (2005), p. 81–104. Sur Internet :  
<URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0008-4085.2005.00270.x>>
- CAMPOLIETI, M., M. GUNDERSON et B. LEE. « The (non) impact of minimum wages on poverty: Regression and simulation evidence for Canada », *Journal of Labor Research*, vol. 33, n°3 (2012), p. 287–302. Sur Internet :  
<URL:<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12122-012-9139-8>>
- CARD, D. et J.E. DINARDO. « Skill-based technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles », *Journal of Labor Economics*, vol. 20, n° 4 (2002), p. 733–783. Sur Internet :  
<URL:<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/342055>>
- CARD, D. et A.B. KRUEGER. *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*, Princeton (New Jersey), Princeton University Press, 1995.
- CARRINGTON, W.J. et B.C. FALLICK. « Do some workers have minimum wage careers? » *Monthly Labour Review*, vol. 124, n° 5 (2001), p. 17–27. Sur Internet :  
<URL:<https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/05/art2full.pdf>>
- FANG, T. et M. GUNDERSON. « Minimum wage impacts on older workers: Longitudinal estimates from Canada », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2 (2009), p. 371–387. Sur Internet :  
<URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2009.00724.x>>
- FLINN, C.J. « Minimum wage effects on labour market outcomes under search, matching, and endogenous contact rates », *Econometrica*, vol. 74, n° 4 (2006), p. 1013–1062. Sur Internet :  
<URL:<https://www.econometricsociety.org/publications/econometrica/2006/07/01/minimum-wage-effects-labor-market-outcomes-under-search>>
- FORTIN, N. et T. LEMIEUX. « Changes in wage inequality in Canada: An interprovincial approach », dans *Income inequality: The Canadian story*, recueil de textes préparé par D.A. Green et coll., Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2016. Sur Internet : <URL:<http://irpp.org/research-studies/changes-in-wage-inequality-in-canada-an-interprovincial-perspective/>>
- GREEN, D. *The case for increasing the minimum wage: What does the academic literature tell us?*, Centre canadien de politiques alternatives, 2015. Sur Internet :  
<URL:[https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/BC%20Office/2015/04/CCPA-BC-Case-for-Incr-Minimum-Wage\\_0.pdf](https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/BC%20Office/2015/04/CCPA-BC-Case-for-Incr-Minimum-Wage_0.pdf)>

- HOFFMAN, S.D. *Are the effects of minimum wage increases always small? A re-analysis of Sabia, Burkhauser, and Hansen*, document de travail 2014–06 (2014), Alfred Lerner College of Business & Economics. Sur Internet : <URL:<https://lerner.udel.edu/sites/default/files/ECON/PDFs/RePEc/dlw/WorkingPapers/2014/UDWP2014-06.pdf>>
- LAU, M. et M. NAVARRO-GÉNIE. *Revisiting the minimum wage in Atlantic Canada*, Atlantic Institute for Market Studies, 2007. Sur Internet : <URL:<http://www.aims.ca/books-papers/revisiting-minimum-wage-atlantic-canada/>>
- HORN, B.P., J.C. MACLEAN et M.R. STRAIN. *Do minimum wage increases influence worker health?* Document de travail 22578 (2016), US National Bureau of Economic Research. Sur Internet : <URL:<http://www.nber.org/papers/w22578>>
- KRASHINSKY, H. « The effect of labour market institutions on salaried and self-employed less-educated men in the 1980s », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 62, n° 1 (2008), p. 73–91. Sur Internet : <URL:<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001979390806200104>>
- LEE, D.S. « Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage? » *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3 (1999), p. 977–1023. Sur Internet : <URL:<https://academic.oup.com/qje/article-abstract/114/3/977/1848171?redirectedFrom=fulltext>>
- LEE, D. et E. SAEZ. « Optimal minimum wage policy in competitive labour markets », *Journal of Public Economics*, vol. 96 (2012), p. 739–749. Sur Internet : <URL:<https://www.alberta.ca/assets/documents/min-wage-lee-saez-2012.pdf>>
- MARCHAND, J. « Thinking about minimum wage increases in Alberta: Theoretically, empirically, and regionally », Commentaire n° 491 (2017), Institut C.D. Howe. Sur Internet : <URL:[https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_491.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_491.pdf)>
- MASCELLA, A., S. TEJA et B.S. THOMPSON. « Minimum wages as an anti-poverty policy in Ontario », *Analyse de politiques*, vol. 35, n° 3 (2009), p. 373–379. Sur Internet : <URL:<https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/cpp.35.3.373?journalCode=cpp>>
- MORISSETTE, R. et D. DIONNE-SIMARD. *Changements récents dans la composition des travailleurs touchant le salaire minimum*, 13 juin 2018, Statistique Canada. Sur Internet : <URL:<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54974-fra.htm>>
- NEUMARK, D. *Promising ideas for future research on the employment effects of minimum wages* (2017), *Portail VOX CEPR Policy*. Sur Internet :

<URL:<https://voxeu.org/article/employment-effects-minimum-wages-directions-research>>

NEUMARK, D., J.M.I. SALAS et W. WASCHER. *Revisiting the minimum wage-employment debate: Throwing out the baby with the bathwater?* Document de travail 18681 (2013), US National Bureau of Economic Research. Sur Internet : <URL:<http://www.nber.org/papers/w18681.pdf>>

NEUMARK, D., M. SCHWEITZER et W. WASCHER. « Minimum wage effects throughout the wage distribution », *The Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 2 (2004), p. 425–450. Sur Internet : <URL:<http://www.nber.org/papers/w7519>>

NEUMARK, D. et W. WASCHER. « Does a higher minimum wage enhance the effectiveness of the earned income tax credit? », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 64, n° 4 (2011), p. 712–746. Sur Internet : <URL:<http://www.socsci.uci.edu/~dneumark/MW%20EITC%20ILRR.pdf>>

OSBERG, L., C. RIDDELL, M. ROZWORSKI et J. STANFORD. « Ontario gets it right with move to higher minimum wage », *The Globe and Mail*, 30 juin 2017. Sur Internet : <URL:<https://www.theglobeandmail.com/opinion/ontario-gets-it-right-with-move-to-higher-minimum-wage/article35499483/>>

REICH, M., S. ALLEGRETTO et A. GODOEY. *Seattle's minimum wage experience 2015–2016*, Center on Wage and Employment Dynamics, 2017. Sur Internet : <URL:<http://irle.berkeley.edu/files/2017/Seattles-Minimum-Wage-Experiences-2015-16.pdf>>

RYBCZYNSKI, K. et A. SEN. (2018). « Employment effects of the minimum wage: Panel data evidence from Canadian provinces », *Contemporary Economic Policy*, vol. 36, n° 1 (2018), p. 116–135. Sur Internet : <URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/coep.12241>>

YUEN, T. « The effect of minimum wages on youth employment in Canada: A panel study », *The Journal of Human Resources*, vol. 38, n° 3 (2003). Sur Internet : <URL:<http://homes.chass.utoronto.ca/~khyuen/minwage.PDF>>