

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI AU CANADA (1976-2015)

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN ÉCONOMIQUE

PAR

KENTZ BERLY JEAN

FÉVRIER 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude envers le Père Tout-Puissant, Dieu, pour l'inspiration et la force qu'Il m'a accordées tout au long de ce parcours. Je remercie également mes parents, Listha Jean et Hubert Jean, pour leur soutien constant, ainsi que mon oncle Joseph Jean-Gilles et sa famille, dont l'appui indéfectible et les encouragements m'ont été précieux. À toute ma famille, je vous adresse mes remerciements les plus sincères.

Je suis profondément reconnaissant envers mes codirecteurs de mémoire, Nicholas Lawson et Andrei Munteanu, pour leur encadrement exceptionnel et leurs conseils avisés qui ont guidé chaque étape de cette aventure académique. Mes remerciements vont également au Groupe de Recherche sur le Capital Humain (GRCH) et à tous ses membres, notamment Marie Connolly, pour leur soutien et leurs orientations éclairées. Un merci particulier à mes condisciples et collègues, notamment à Imed Benaini, dont l'aide et la collaboration ont été déterminantes, ainsi qu'à Ismaëlle Renaud, qui me motivait quotidiennement. J'exprime également ma reconnaissance envers Belabid Lahna, Youcef Machetti, Tighidet Kenza, Baali Cherif Mohamed, Witnie Compère, Joseph Ceresier Sella, Ouedraogo Diaeddine Fadel, Carine et Carène Danvi-Dare pour leurs échanges enrichissants, leur motivation et leurs précieux conseils.

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes qui, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à la réalisation de ce travail, même si leur nom n'est pas mentionné ici. Votre soutien a été inestimable, et je vous en suis profondément reconnaissant. Merci à tous.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	vii
RÉSUMÉ	viii
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I REVUE DE LA LITTÉRATURE	5
1.1 Effet du salaire minimum sur l'emploi global, la distribution des revenus et les dynamiques du marché du travail	6
1.2 Salaire minimum et répartition des emplois entre les industries des secteurs primaire, secondaire et tertiaire	10
1.3 Salaire minimum et les emplois permanents ou temporaires, à temps plein ou à temps partiel, et ses effets sur la répartition entre les grandes, moyennes et petites entreprises	12
CHAPITRE II DONNÉES	14
2.1 Enquête sur la population active (EPA)	14
2.2 Base de données sur le salaire minimum	15
2.3 Construction de la base de données	15
2.4 Présentation des variables de l'étude	16
2.4.1 Les variables de l'EPA	16
2.4.2 Le salaire minimum	25
CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE	27
3.1 Construction du modèle	28
3.1.1 Spécification du modèle	28
3.1.2 Estimation du modèle	29
3.1.3 Calcul des effets marginaux aux valeurs moyennes des variables explicatives	29
3.1.4 Interprétation des résultats	29
CHAPITRE IV RÉSULTATS	31

4.1	Effet des ajustements du salaire minimum sur la participation au marché du travail	32
4.2	Effet de l'ajustement du salaire minimum sur la réallocation des emplois entre les secteurs d'activités	35
4.3	Effet de l'ajustement du salaire minimum sur la répartition des emplois entre les occupations	38
4.4	Effet de l'ajustement du salaire minimum sur le nombre d'heures de travail (temps plein versus temps partiel)	42
4.5	Effet du salaire minimum sur les types de contrats	43
4.6	Effet du salaire minimum sur la taille de la firme où les employés finissent par travailler	45
4.7	Discussion des résultats	46
	CHAPITRE V CONCLUSION	52
	ANNEXE A	55
	ANNEXE B	59

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1 Distribution des individus par statut d'activité au Canada (1976-2015) .	17
2.2 Répartition détaillée des individus par situation vis-à-vis de l'activité au Canada (1976-2015)	18
2.3 Distribution des individus employés par secteurs d'activité au Canada (1976-2015)	19
2.4 Distribution des professions selon la CTP de 1980 (1976-1998)	20
2.5 Distribution des professions selon la CNP-S de 2001 (1987-2015)	21
2.6 Distribution des individus employés selon le nombre d'heures de travail au Canada (1976-2015)	22
2.7 Distribution des employés en fonction de la permanence de l'emploi (1997-2015)	23
2.8 Distribution du nombre d'employés par taille d'entreprise (1998-2015) . .	24
4.1 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur la participation au marché du travail	33
4.2 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'activité	33
4.3 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les secteurs d'activités	36
4.4 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les occupations (1976-1998) selon la CTP de 1980	39
4.5 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les occupations (1987-2015)	41
4.6 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi (temps plein vs temps partiel)	43
4.7 Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi (permanent vs non-permanent)	44
4.8 Effets marginaux des variations du salaire minimum sur la taille de l'entreprise	45

A.1	Classification des professions selon la variable profession à l'emploi principal de la CTP de 1980 et leur regroupement en 9 catégories selon le CNP de 2006	55
A.2	Classification des professions selon la variable profession à l'emploi principal de la CNPS de 2001 et leur regroupement en 9 catégories selon le CNP de 2006	56
A.3	Classification des secteurs d'activités selon la variable branche d'activité de l'emploi principal et leur regroupement en secteurs primaire, secondaire et tertiaire	58
B.1	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi par groupe d'âge	59
B.2	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d'activité par groupe d'âge	60
B.3	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d'activité par période de temps	61
B.4	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d'activité selon le niveau d'éducation	61
B.5	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi (temps plein vs temps partiel) selon le sexe	62
B.6	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi (temps plein vs temps partiel) par groupe d'âge . .	62
B.7	Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les types d'emploi (permanent vs non permanent, interaction avec le sexe)	63

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Évolution du salaire minimum par province au Canada de 1976 à 2015 .	25

RÉSUMÉ

Ce mémoire examine l'impact des ajustements du salaire minimum sur la réallocation de l'emploi au Canada entre 1976 et 2015, en utilisant un modèle de régression logistique multinomiale. Les résultats montrent que les augmentations du salaire minimum augmentent significativement la probabilité d'être employé, tout en réduisant celle d'être au chômage ou inactif. Elles favorisent l'emploi dans le secteur tertiaire au détriment des secteurs primaire et secondaire et augmentent l'emploi dans les grandes entreprises, mais réduisent celui dans les petites et moyennes entreprises. De plus, une hausse du salaire minimum accroît la probabilité d'occuper un emploi à temps plein ou non permanent, au détriment des emplois à temps partiel et permanents. Ces conclusions mettent en lumière l'importance d'une évaluation nuancée des politiques de salaire minimum, en tenant compte de leurs effets variés sur les différentes dimensions du marché du travail.

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACS	American Community Survey
CNP	Classification nationale des professions
CNP-S	Classification nationale des professions pour statistiques
CTP	Classification des types de professions
EPA	Enquête sur la population active
GRCH	Groupe de Recherche sur le Capital Humain
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

INTRODUCTION

Au Canada, la détermination du salaire minimum est une compétence gérée par les provinces et les territoires. Cette politique publique vise à établir un plancher de rémunération pour les travailleurs, offrant ainsi une protection sociale tout en cherchant à réduire les inégalités salariales. Cependant, l'efficacité de cette mesure reste un sujet de débat, notamment en ce qui concerne ses impacts sur l'emploi et la structure du marché du travail. L'augmentation du salaire minimum est souvent perçue comme un levier d'action sur le marché du travail, mais elle soulève des questions complexes quant à ses effets économiques potentiels. Selon Fortin (2010), l'évolution du salaire minimum représente une quête constante du « compromis idéal » : d'une part, il est important de maintenir un salaire minimum suffisamment élevé pour réduire les inégalités et la pauvreté ; d'autre part, une augmentation excessive pourrait menacer l'emploi des travailleurs à faibles revenus.

Le problème central abordé dans ce mémoire réside dans l'évaluation des effets du salaire minimum au-delà du simple taux de chômage. En effet, l'impact de cette politique sur la composition de l'emploi et sur la répartition des travailleurs entre les secteurs et les types d'entreprises reste largement méconnu. Par exemple, un salaire minimum moins élevé permettrait aux entreprises d'embaucher plus facilement des travailleurs peu qualifiés, souvent nécessaires pour accompagner l'adoption de nouvelles technologies (Downey, 2021). Par ailleurs, une hausse du salaire minimum pourrait entraîner une redistribution des travailleurs vers des entreprises plus grandes, offrant de meilleurs salaires, et plus productives (Dustmann *et al.*, 2022). Comprendre ces dynamiques est essentiel pour saisir pleinement les implications de cette politique sur l'économie canadienne.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs au Canada, il devient particulièrement pertinent d'analyser comment le salaire minimum peut non seulement attirer des travailleurs vers ces professions, mais aussi modifier la nature des emplois disponibles. Cela soulève la question centrale de ce mémoire : comment le niveau du salaire minimum influence-t-il la probabilité qu'un individu en âge de travailler

soit actif, employé ou au chômage, ainsi que sa probabilité d'emploi dans divers secteurs (primaire, secondaire, tertiaire), industries ou professions, types d'emploi (temps plein vs temps partiel, permanent vs temporaire), et sa probabilité de travailler dans les petites, moyennes ou grandes entreprises ? Cette question est d'une importance cruciale dans le contexte économique actuel, où les politiques visant à atténuer la pénurie de main-d'œuvre sont au cœur des préoccupations gouvernementales.

L'examen de la littérature révèle que la majorité des études canadiennes se sont concentrées sur les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes ou des groupes vulnérables (Landry, 2020). Cependant, il est important de souligner que les effets théoriques et empiriques du salaire minimum sur la structure de l'emploi restent ambigus. D'une part, certaines théories suggèrent qu'une hausse du salaire minimum pourrait entraîner des pertes d'emplois, notamment parmi les travailleurs peu qualifiés, comme l'illustre l'article de Brown *et al.* (1982). D'autre part, d'autres théories avancent qu'il est possible d'augmenter les salaires des travailleurs les moins bien rémunérés sans pour autant détruire d'emplois, à l'instar des recherches de Card et Krueger (2016). Cette ambiguïté théorique et empirique justifie la nécessité d'approfondir l'étude empirique de cette question, afin de mieux comprendre les impacts réels de cette politique sur le marché du travail canadien.

Ce mémoire vise à combler ces lacunes en élargissant l'analyse au-delà des groupes spécifiques ou des secteurs particuliers, en prenant également en compte les effets potentiels sur la nature des emplois. Cette approche permettra de fournir un éclairage nouveau sur l'impact du salaire minimum sur la réallocation de l'emploi au Canada, offrant ainsi des informations essentielles pour les décideurs politiques et les chercheurs dans le domaine de l'économie du travail.

Pour répondre à cette problématique, une approche empirique basée sur l'analyse des données du marché du travail canadien de 1976 à 2015 sera adoptée. Nous utiliserons deux sources de données principales : L'Enquête sur la population active (EPA), d'où nous extrayons nos données sur la situation vis-à-vis de l'activité, la branche d'activité de l'emploi principal, la profession à l'emploi principal, les heures de travail, la permanence de l'emploi et la taille de l'entreprise, ainsi que la banque de données sur les salaires minimums du gouvernement du Canada, d'où nous tirons les informations sur le salaire

minimum. L'EPA contient les informations sur l'emploi en fonction de multiples critères, tels que l'industrie, la profession, et les secteurs public et privé. La banque de données sur les salaires minimums fournit des informations essentielles sur les taux de salaire minimum passés, présents et futurs, incluant des taux spécifiques pour certaines professions ou groupes de travailleurs. Il est important de noter que ces données sur le salaire minimum sont recueillies pour chaque province et que les variations du salaire minimum d'une province à l'autre et dans le temps constituent la source principale de variation utilisée dans cette analyse.

L'évaluation des relations entre les variations du salaire minimum et les changements dans la composition sectorielle et la nature de l'emploi sera réalisée à l'aide du modèle de régression logistique multinomiale. Ce modèle est particulièrement adapté à notre étude, car il permet d'analyser des variables dépendantes comportant plusieurs catégories non ordonnées, telles que les secteurs d'activité ou les types de contrat de travail. En utilisant cette méthodologie, nous visons à obtenir des résultats robustes et significatifs pour mieux comprendre l'effet du salaire minimum sur la réallocation de l'emploi au Canada.

Les résultats de cette étude mettent en évidence une association entre l'augmentation du salaire minimum et plusieurs dynamiques du marché du travail, notamment le taux de participation, la réallocation sectorielle et la nature des emplois (temps plein vs temps partiel, permanent vs temporaire). Toutefois, il est important de souligner que notre approche ne permet pas d'établir un lien de causalité direct entre ces évolutions et la hausse du salaire minimum, mais plutôt d'identifier des tendances et des corrélations significatives. En accord avec les conclusions de Card et Krueger (1994), nous trouvons qu'une hausse du salaire minimum est associée à une augmentation de la probabilité d'être employé et à une réduction de celle d'être au chômage ou inactif. Cependant, cette corrélation ne signifie pas nécessairement qu'une hausse du salaire minimum entraîne directement ces changements, d'autres facteurs pouvant également influencer ces dynamiques. Concernant la réallocation sectorielle, nos résultats montrent une hausse de l'emploi dans le secteur tertiaire et une baisse dans les secteurs primaire et secondaire, contrairement aux observations de Dionne-Simard et Miller (2019) sur la concentration des travailleurs au salaire minimum dans le commerce de détail et les services. En ce qui concerne la répartition des professions, nous observons des divergences entre deux

périodes : entre 1976 et 1998, une hausse du salaire minimum était associée à une baisse de la probabilité d’emploi dans les secteurs des affaires, des finances et de l’administration, tandis qu’entre 1987 et 2015, cette probabilité a augmenté. Inversement, les secteurs des sciences sociales, de l’enseignement et de la religion, qui semblaient auparavant bénéficier des hausses, ont vu leur probabilité d’emploi diminuer récemment. Par ailleurs, nous observons que l’augmentation du salaire minimum est corrélée à une réduction de la probabilité d’occuper un emploi à temps partiel, au profit des emplois à temps plein, et qu’elle est associée à une hausse des emplois non permanents ou saisonniers au détriment des emplois permanents. Enfin, nos résultats indiquent que les grandes entreprises absorbent mieux les hausses salariales et augmentent leur probabilité d’embauche, tandis que les petites et moyennes entreprises voient leur capacité d’emploi diminuer, en ligne avec les analyses de Dionne-Simard et Miller (2019).

La structure de ce mémoire est organisée comme suit : dans le chapitre 1, nous examinerons la littérature existante sur les effets du salaire minimum sur l’emploi et la réallocation des emplois. Le chapitre 2 sera consacré à la présentation des données utilisées dans notre analyse, en détaillant les sources et les principales variables étudiées. Ensuite, dans le chapitre 3, nous exposerons la méthodologie de recherche adoptée. Le chapitre 4 présentera et discutera les résultats de notre analyse. Enfin, le chapitre 5 conclura ce mémoire en résumant les principaux résultats obtenus, des limites de cette présente recherche et suggère des pistes pour des recherches futures.

CHAPITRE I

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Le Canada, avec ses politiques d'ajustement du salaire minimum qui varient selon les périodes et les régions, offre un cadre particulièrement intéressant pour examiner l'impact de ces variations sur le marché du travail. Contrairement au Royaume-Uni et à l'Allemagne, où le salaire minimum est fixé de manière uniforme au niveau national, le Canada adopte une approche plus flexible, avec des salaires minimums établis à l'échelle provinciale. De plus, comparé aux États-Unis, le salaire minimum canadien est généralement plus élevé. Alors que le marché du travail américain est proche du plein emploi, le marché canadien se caractérise par un nombre moyen d'heures travaillées relativement faible (Brouillette *et al.*, 2017) . Ce phénomène, qui touche divers types d'emplois, secteurs et groupes démographiques, suggère l'existence de ressources sous-utilisées. Cette situation particulière offre une opportunité pour approfondir l'analyse des facteurs qui influencent le marché du travail canadien et renforce la pertinence d'étudier l'impact des hausses du salaire minimum dans ce contexte.

Malgré l'abondance de recherches sur les hausses du salaire minimum, les avis divergent quant à l'ampleur et la nature précise de leurs impacts sur l'emploi. L'objectif de cette revue de la littérature est de fournir une synthèse des connaissances actuelles sur l'effet des variations du salaire minimum sur diverses dimensions de l'emploi. Plus précisément, nous allons examiner les différentes recherches qui ont abordé les effets de ces variations sur l'emploi global, la participation au marché du travail, l'allocation des emplois entre les secteurs et les professions, ainsi que la répartition des emplois selon la nature du contrat (temps plein ou temps partiel, permanent ou temporaire) et la taille des entreprises (grandes, moyennes, petites) et aussi explorer d'autres composantes de l'emploi sur lequel l'ajustement du salaire minimum peut avoir un impact.

1.1 Effet du salaire minimum sur l'emploi global, la distribution des revenus et les dynamiques du marché du travail

Les débats autour de l'impact du salaire minimum sur l'emploi ont longtemps opposé deux perspectives : d'une part, les théories économiques traditionnelles qui prédisent des destructions d'emplois en cas de hausse du salaire minimum, et d'autre part, la volonté d'améliorer les conditions de vie des salariés à travers des politiques salariales plus justes. Selon Husson (2020), ces discussions se sont souvent basées sur des hypothèses économiques rigides, mais les avancées récentes en économétrie ont permis de nuancer cette vision. Les études empiriques modernes remettent en question l'idée selon laquelle une augmentation du salaire minimum entraînerait systématiquement des pertes d'emploi.

Brown *et al.* (1982) ont étudié l'impact des augmentations du salaire minimum sur l'emploi et le chômage des adolescents. Ils ont montré qu'une hausse de 10 % du salaire minimum pourrait réduire l'emploi des adolescents de 1 à 3 %.

Ensuite, Card et Krueger (1994) ont étudié l'effet de l'augmentation du salaire minimum dans le New Jersey, qui est passé de 4,25 \$ à 5,05 \$ par heure en avril 1992. Pour identifier cet effet, ils ont adopté une stratégie d'identification basée sur une expérience naturelle, en utilisant une méthode de différences-en-différences. Ils ont comparé l'évolution de l'emploi dans les restaurants de restauration rapide du New Jersey avec celle de la Pennsylvanie, où le salaire minimum n'a pas changé. Cette approche permet d'isoler l'effet du salaire minimum des autres facteurs pouvant influencer l'emploi. Leurs résultats montrent que cette augmentation n'a pas entraîné de baisse de l'emploi dans les restaurants du New Jersey. Au contraire, ils ont observé une légère hausse de l'emploi, remettant en question l'idée traditionnelle selon laquelle une hausse du salaire minimum entraîne des pertes d'emplois. L'étude a également révélé que les prix des repas de restauration rapide ont augmenté au New Jersey par rapport à la Pennsylvanie, indiquant que le coût de l'augmentation du salaire minimum a été en partie transféré aux consommateurs, mais sans impact significatif sur le nombre de restaurants ou leurs profits.

Neumark et Wascher (2000) ont mené une réévaluation critique de l'étude de Card et Krueger (1994), qui avait suggéré que l'augmentation du salaire minimum dans le New Jersey en 1992 avait entraîné une hausse de l'emploi dans les restaurants de restauration

rapide. En utilisant des données administratives provenant des registres de paie d'une sélection de chaînes de restaurants, Neumark et Wascher ont constaté que les données de Card et Krueger (1994) présentaient une variabilité beaucoup plus élevée, ce qui suggère des erreurs de mesure importantes. Contrairement à Card et Krueger, leurs analyses montrent que l'augmentation du salaire minimum a conduit à une diminution de l'emploi dans les fast-foods du New Jersey par rapport à la Pennsylvanie, avec une élasticité estimée entre -0,1 et -0,25. Cette réévaluation soulève des doutes sérieux sur les conclusions initiales de Card et Krueger (1994), suggérant que l'augmentation du salaire minimum a en réalité réduit la demande de main-d'œuvre à bas salaire.

Cependant, les recherches de Dube *et al.* (2010) apportent une perspective différente et peuvent être considérées comme une extension des travaux de Card et Krueger (1994), tout en répondant aux analyses de Neumark et Wascher (2000) qui mettent en évidence des effets négatifs plus marqués du salaire minimum sur l'emploi. En utilisant une stratégie d'identification locale, Dube et ses collègues ont examiné l'impact des augmentations du salaire minimum sur l'emploi et les revenus dans les comtés adjacents situés de part et d'autre des frontières d'État. Contrairement aux études nationales qui ne tiennent pas suffisamment compte des différences régionales dans la croissance de l'emploi, leurs recherches montrent que les augmentations du salaire minimum ont des effets positifs sur les revenus des travailleurs sans réduire l'emploi. Ils soulignent que les études traditionnelles tendent à surestimer les effets négatifs sur l'emploi en raison des hétérogénéités non observées. Cette analyse suggère que, dans les limites étudiées aux États-Unis, les augmentations du salaire minimum n'ont pas entraîné de pertes d'emploi significatives, mais ont plutôt amélioré les revenus des travailleurs à bas salaire.

Par ailleurs, en utilisant l'approche de différence-en-différences, Jardim *et al.* (2022) ont comparé les résultats de Seattle à ceux des régions environnantes qui n'ont pas connu d'augmentation du salaire minimum. Leurs conclusions montrent que les augmentations du salaire minimum ont entraîné une augmentation significative des salaires des travailleurs à bas salaire, en particulier dans l'industrie des services alimentaires. Cependant, cette étude a également observé une réduction significative des heures travaillées et du nombre d'emplois à bas salaire disponibles.

Au Canada, Fortin (2010) a exploré la relation complexe entre le salaire minimum,

la pauvreté et l'emploi au Québec, dans le but de trouver un « compromis idéal ». Selon lui, bien que l'impact du salaire minimum sur l'emploi soit controversé, la plupart des études indiquent un effet faible sur l'emploi. Pour parvenir à un « compromis idéal », il propose diverses solutions, telles que l'augmentation des crédits d'impôt pour les travailleurs à faible revenu et l'offre de subventions aux employeurs afin de compenser les coûts supplémentaires liés à un salaire minimum plus élevé.

Lorsqu'il s'agit des effets du salaire minimum sur les transitions sur le marché du travail, Brochu et Green (2013) se sont penchés sur les changements des taux d'embauche et de séparation d'emploi pour les travailleurs non qualifiés de différents âges au Canada, en utilisant des données couvrant la période de 1979 à 2008. Leur analyse révèle que des salaires minimums plus élevés entraînent à la fois une réduction des taux d'embauche et des taux de séparation d'emploi, ce qui rend les emplois plus difficiles à obtenir mais plus stables. Ils ont constaté que la diminution des taux de séparation est principalement due à une réduction des licenciements, surtout dans les six premiers mois d'un emploi, et concerne les travailleurs non qualifiés de tous âges. Pour les travailleurs plus âgés, ces effets se compensent presque entièrement, ce qui entraîne peu d'impact sur le taux d'emploi global. Cette dynamique est similaire aux résultats observés par Dube *et al.* (2016), qui ont exploré l'impact des chocs de salaire minimum sur les flux d'emploi et les frictions du marché du travail aux États-Unis. Leur étude démontre que les augmentations du salaire minimum ont un effet négatif significatif sur les flux d'emploi, notamment en réduisant les séparations et les embauches parmi les travailleurs à faible ancienneté. Ces résultats soulignent l'importance d'analyser non seulement les niveaux d'emploi, mais aussi les dynamiques des mouvements sur le marché du travail, en particulier dans le contexte des modèles de recherche d'emploi avec séparations endogènes.

Outre son impact direct sur l'emploi, le salaire minimum a également des effets significatifs sur la distribution des revenus et les dynamiques du marché du travail. Lee (1999) a montré que la baisse du salaire minimum fédéral dans les années 1980 a contribué de manière significative à l'augmentation des inégalités salariales, particulièrement pour les femmes et dans les salaires les plus bas. Cette recherche souligne l'importance du salaire minimum pour limiter la dispersion des revenus.

Dans une réévaluation de l'impact du salaire minimum sur l'inégalité des revenus

aux États-Unis, Autor *et al.* (2016) concluent que la baisse de la valeur réelle du salaire minimum a certes contribué à l'augmentation des inégalités, mais dans une moindre mesure que ce qui avait été estimé auparavant. Ils identifient également des effets de retombée au-delà des travailleurs directement affectés, bien que ces derniers puissent être partiellement attribués à des erreurs de mesure. Ces analyses nuancent les conclusions antérieures sur le rôle du salaire minimum dans la croissance des inégalités, soulignant l'importance d'examiner les mécanismes sous-jacents à ces effets.

Par ailleurs, le salaire minimum a également d'autres effets sur le marché du travail, notamment sur la productivité des travailleurs. Butschek (2022) a examiné l'impact de l'introduction d'un salaire minimum légal en Allemagne sur les critères d'embauche des employeurs du secteur privé en utilisant une approche de différence-en-différences. Cette étude a conclu que l'introduction du salaire minimum en Allemagne a conduit les employeurs à relever leurs critères d'embauche, en mettant davantage l'accent sur la productivité des travailleurs. De plus, Clemens *et al.* (2021) ont constaté que les augmentations du salaire minimum aux États-Unis ont provoqué une substitution de la main-d'œuvre moins qualifiée par une main-d'œuvre légèrement plus qualifiée. L'analyse des données de l'American Community Survey (ACS) de 2011 à 2016 révèle que, suite aux augmentations du salaire minimum, les travailleurs employés dans des professions à bas salaire sont plus âgés et plus susceptibles de détenir un diplôme d'études secondaires. Par ailleurs, l'examen des données de Burning Glass sur les offres d'emploi montre une augmentation des exigences en matière de diplôme d'études secondaires après les hausses du salaire minimum, ce qui est cohérent avec les preuves issues de l'ACS. Les entreprises ajustent ainsi de manière significative leurs exigences de qualification, tant au sein qu'entre les entreprises.

Le salaire minimum a aussi des répercussions sur les prix. Aaronson *et al.* (2008) montrent que les prix des repas dans les restaurants augmentent de manière significative en réponse aux hausses du salaire minimum aux États-Unis. Leur étude ne trouve aucune preuve que les prix baissent après une augmentation du salaire minimum, ce qui remet en question l'idée que le pouvoir de monopsonne explique la faible réaction de l'emploi. En effet, leurs résultats sont cohérents avec le modèle classique, où une hausse du salaire minimum entraîne une baisse de l'emploi et une hausse des prix. Cette inflation peut nuire

aux populations pauvres, remettant en question l'efficacité du salaire minimum comme politique de lutte contre la pauvreté.

1.2 Salaire minimum et répartition des emplois entre les industries des secteurs primaire, secondaire et tertiaire

L'augmentation du salaire minimum peut avoir divers effets sur la répartition des emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Le secteur tertiaire, qui comprend les services, est généralement le plus affecté par les augmentations du salaire minimum, étant donné que les industries de la vente au détail, l'hôtellerie et la restauration emploient une grande proportion de travailleurs au salaire minimum (Dionne-Simard et Miller, 2019). Par exemple, Noh (2023) a utilisé une méthode de recherche phénoménologique pour saisir les perceptions des participants à l'égard de l'augmentation du salaire minimum. Il a constaté que cette augmentation a entraîné une réduction de l'emploi et une plus grande difficulté à recruter des travailleurs, en particulier dans l'industrie de la restauration. Ce résultat contraste avec les conclusions de Card et Krueger (1994) et aussi de Dube *et al.* (2010), qui ont examiné les effets des politiques de salaire minimum sur les revenus et l'emploi dans les restaurants et autres secteurs à bas salaires aux États-Unis. Ces auteurs soutiennent que les effets sur l'emploi sont mitigés et varient considérablement en fonction des groupes et des spécifications, soulignant ainsi que les études nationales traditionnelles et les études de cas peuvent générer des résultats trompeurs si elles ne tiennent pas compte de l'hétérogénéité non observée dans la croissance de l'emploi. Ces divergences illustrent que l'impact du salaire minimum reste un sujet de débat, dépendant du contexte et des méthodologies utilisées.

Le secteur primaire, comprenant l'agriculture, la pêche et l'exploitation minière, est souvent moins affecté par les augmentations du salaire minimum comparé aux autres secteurs. Cela est en partie dû à la nature des emplois, qui peuvent être moins dépendants des salaires minimums en raison de la saisonnalité et parce que la main-d'œuvre agricole n'a jamais été soumise aux dispositions sur le salaire minimum (Statistique Canada, 2006). Par exemple, une étude réalisée par Nguyen (2023) au Vietnam montre que les augmentations du salaire minimum n'ont pas profité de manière significative aux travailleurs agricoles, en raison de la faible conformité aux lois sur le salaire minimum et de

la nature de l'emploi dans ce domaine.

Les industries de la construction et de la fabrication, qui sont fortement syndiquées, affichent les plus faibles pourcentages de travailleurs au salaire minimum (Statistique Canada, 2006). Une étude menée par vom Berge et Frings (2020) a révélé que l'introduction du salaire minimum a entraîné une contraction des taux de croissance de l'emploi dans le secteur de la construction en Allemagne de l'Est, tandis qu'il n'y a eu aucun effet négatif sur les taux de croissance de l'emploi dans ce secteur en Allemagne de l'Ouest. Ces résultats montrent que l'impact du salaire minimum varie selon le contexte, soulignant ainsi la nécessité d'étudier cet effet dans différents secteurs.

Enfin, d'autres recherches suggèrent que l'augmentation du salaire minimum peut non seulement affecter le niveau d'emploi, mais aussi transformer la nature même des emplois dans certaines professions ou industries. Les études analysées montrent que ces hausses peuvent encourager l'automatisation, notamment dans les emplois peu qualifiés, ce qui influence la répartition des emplois entre différents secteurs d'activités et professions. Par exemple, Aaronson et Phelan (2019) observent que les augmentations du salaire minimum réduisent l'emploi dans les tâches cognitives routinières, souvent remplacées par des technologies. Downey (2021), quant à lui, souligne que des salaires minimums plus élevés peuvent freiner l'adoption des technologies d'automatisation en raison de la hausse des coûts de la main-d'œuvre peu qualifiée. Lordan et Neumark (2018) démontrent un impact négatif sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés dans les postes automatisables, une tendance également constatée par Landry (2020) au Canada, où l'automatisation liée aux hausses du salaire minimum réduit l'emploi dans certains secteurs, tout en créant de nouvelles opportunités dans des domaines comme l'informatique.

D'autres effets sur la nature des emplois peuvent aussi être explorés, tel le cas de l'effet du salaire minimum sur les emplois permanents ou saisonniers, les emplois à temps plein ou à temps partiel, ou encore la répartition des emplois entre les entreprises selon la taille de leur effectif.

1.3 Salaire minimum et les emplois permanents ou temporaires, à temps plein ou à temps partiel, et ses effets sur la répartition entre les grandes, moyennes et petites entreprises

Nguyen (2023) souligne que les travailleurs saisonniers, souvent confrontés à des conditions d'emploi précaires, sont particulièrement vulnérables aux fluctuations des politiques de salaire minimum. L'article suggère que ces travailleurs pourraient ne pas bénéficier de manière significative des augmentations du salaire minimum en raison de leur statut d'emploi temporaire et de la nature de leur travail, sans toutefois préciser si ces ajustements entraînent une réduction de l'emploi. En revanche, l'étude de Kandilov et Kandilov (2020) met en évidence un effet négatif important du salaire minimum sur l'emploi agricole saisonnier aux États-Unis. Il serait aussi pertinent d'examiner, dans le contexte canadien, l'impact des politiques du salaire minimum non seulement sur l'emploi saisonnier, mais aussi sur l'emploi permanent ou temporaire.

Par ailleurs, Yonezawa *et al.* (2022) examinent les répercussions des augmentations du salaire minimum dans le secteur du commerce de détail aux États-Unis, et fournit plusieurs conclusions importantes sur la façon dont ces changements affectent l'emploi à temps plein et à temps partiel. La recherche indique que les hausses du salaire minimum entraînent une augmentation des salaires pour les travailleurs à temps partiel sans qu'il y ait une baisse correspondante de l'emploi à temps partiel. En revanche, l'étude révèle que les détaillants ont tendance à réduire les niveaux d'emploi à temps plein lorsqu'ils sont confrontés à des augmentations du salaire minimum. En outre, vom Berge et Frings (2020) soulignent que la littérature existante n'a pas examiné adéquatement les effets des augmentations du salaire minimum sur l'emploi à temps partiel. Ce manque de concentration est important, car les emplois à temps partiel sont une composante cruciale du marché du travail, et il est essentiel de comprendre leur dynamique pour évaluer les politiques relatives au salaire minimum.

De plus, Dustmann *et al.* (2022) analysent l'impact de l'introduction d'un salaire minimum national en Allemagne, qui a concerné 15 % de l'ensemble des employés. Leur étude démontre que le salaire minimum a favorisé la réaffectation des travailleurs à bas salaire des petits établissements vers des établissements plus grands, des emplois moins rémunérés vers des emplois mieux rémunérés, et des établissements moins productifs vers

ceux plus productifs. Forsythe (2023) explore les effets des augmentations du salaire minimum aux États-Unis sur l'emploi et les distributions professionnelles, tant au sein des établissements qu'entre eux. Ses recherches montrent que les augmentations du salaire minimum entraînent des changements limités dans les processus de production, avec peu de réaffectation pour les métiers de production et les métiers liés à l'informatique. Cependant, elle observe une augmentation de la réaffectation dans les métiers du secteur des services, en particulier dans les industries directement affectées par les hausses du salaire minimum. De plus, elle constate que l'emploi total, y compris l'emploi le plus touché par l'augmentation du salaire minimum, ne diminue pas, ce qui suggère que les établissements n'ont pas remplacé le travail par du capital. L'article examine également l'impact des augmentations du salaire minimum sur l'ouverture et la fermeture des établissements, en présentant des preuves d'une hausse des deux phénomènes, notamment dans le secteur de la restauration. Ces recherches indiquent que les établissements qui employaient une proportion importante de travailleurs au salaire minimum avant l'augmentation sont plus susceptibles de quitter le marché. L'article de Lawson *et al.* (2023) montre que l'introduction d'un salaire minimum incite les entreprises à adapter leurs structures organisationnelles en réduisant et aplatissant leurs hiérarchies, ce qui permet d'atténuer les pertes globales de production. Bien que ces ajustements entraînent des gains en productivité des revenus et en salaires, l'impact sur la productivité basée sur les quantités varie selon les types d'entreprises. Enfin, les auteurs soulignent que l'efficacité des technologies de communication et d'information influence le coût relatif des contraintes du salaire minimum, nécessitant une réévaluation des analyses coûts-bénéfices en contexte de chocs technologiques majeurs.

La revue de littérature que nous avons menée a permis de passer en revue les différentes recherches portant sur l'effet du salaire minimum sur divers aspects du marché du travail, tout en laissant de nombreuses pistes à explorer. Néanmoins, dans notre mémoire, nous nous concentrons sur les variables clés du marché du travail, en particulier l'impact du salaire minimum sur la participation au marché du travail, les secteurs d'activités, les industries, les professions, ainsi que sur les emplois saisonniers, à temps plein et à temps partiel. Nous explorons également ces effets sur la répartition des emplois entre les petites, moyennes et grandes entreprises, variables qui seront exposées en détail dans le prochain chapitre.

CHAPITRE II

DONNÉES

Dans le but d’interpréter et d’analyser les effets des variations du salaire minimum sur les différents aspects de l’emploi, nous exploitons les données de l’EPA du Canada ainsi que la base de données sur le salaire minimum fournies par le site du gouvernement du Canada pour la période allant de 1976 à 2015. Nous avons choisi de limiter notre étude à cette période car les données sur les professions sont disponibles entre 1976-2015 dans la base de données de l’EPA sur le site Odesi.¹

2.1 Enquête sur la population active (EPA)

L’Enquête sur la population active (EPA) est une enquête mensuelle menée par Statistique Canada pour recueillir des données mensuelles concernant la participation au marché du travail des Canadiens en âge de travailler. Ces données tiennent compte de divers facteurs démographiques tels que l’âge, le sexe, l’état civil, le niveau d’éducation pour chaque membre du ménage âgé de 15 ans et plus. Elle comprend des informations sur les caractéristiques de l’emploi telles que la catégorie de travailleurs, les heures habituellement et effectivement travaillées, le salaire horaire et hebdomadaire de l’employé, la branche d’activité associée à l’emploi actuel ou au dernier emploi, le secteur public ou privé, la couverture syndicale, les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, la permanence de l’emploi, les heures de travail perdues, la durée de l’emploi, de même que les renseignements sur le chômage. En outre, des informations sur l’emploi à temps plein et à temps partiel et les types d’établissements sont également collectées.

1. Odesi est un site important de données des sciences sociales au Canada : <https://odesi.ca/fr>.

Ces statistiques sont ventilées par province et pour les principales régions métropolitaines de recensement (Montréal, Toronto et Vancouver). L'échantillon mensuel de l'EPA comprend actuellement environ 56 000 ménages. Les données disponibles datent de janvier 1976 à février 2024. Elles sont collectées via des entretiens auprès de la population en âge de travailler (15 ans et plus), à l'exception des personnes vivant dans les réserves et autres peuplements autochtones, des membres à temps plein des Forces armées canadiennes, et des pensionnaires d'établissements, qui représentent moins de 2 % de la population canadienne de 15 ans et plus, avec un renouvellement mensuel d'un sixième de l'échantillon. L'une des caractéristiques principales du plan d'échantillonnage de l'EPA est la possibilité d'utiliser chacun des six groupes de renouvellement en tant qu'échantillon représentatif indépendamment des autres. Donc en vue de limiter la taille des données, nous utilisons les données des mois de janvier et de juillet pour chaque année de la période sous étude ; de cette façon, chaque individu est présent dans les données une fois.

2.2 Base de données sur le salaire minimum

La base de données sur le salaire minimum est une ressource exhaustive qui offre un aperçu détaillé des taux de rémunération minimale au Canada.

Ces données sont disponibles sur le site du gouvernement du Canada² et couvrent l'évolution du salaire minimum depuis 1965. Cette base de données constitue ainsi un outil précieux pour comprendre l'évolution et les variations du salaire minimum à travers le Canada, offrant une vision à la fois actuelle, prospective et rétrospective de cette importante mesure économique et sociale.

2.3 Construction de la base de données

Pour les besoins de cette étude et pour les raisons évoquées précédemment, nous avons conservé les données pour les périodes allant de 1976 à 2015, en nous concentrant spécifiquement sur les mois de janvier et de juillet. Par la suite, nous avons sélectionné les variables pertinentes pour notre analyse. Certaines de ces variables ont été regroupées

2. Historiques des Taux de salaire minimum du Canada, disponible à l'URL suivante : <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/390ee890-59bb-4f34-a37c-9732781ef8a0>.

en catégories plus petites, comme la variable « Profession à l'emploi principal » selon la CTP de 1980 et la CNPS de 2001, ainsi que la variable « Branche d'activité de l'emploi principal », que nous avons classée en secteurs primaire, secondaire et tertiaire. La classification détaillée des professions et secteurs d'activités est présentée dans l'Annexe A. Dans cette étude, pour certaines de nos variables, deux échantillons ont été utilisés pour analyser l'effet du salaire minimum. Le premier, constitué uniquement des personnes employées, permet de se concentrer sur les impacts spécifiques du salaire minimum sur ceux qui sont déjà en emploi, tels que les variations des heures travaillées ou la répartition sectorielle. Le second, incluant à la fois les personnes employées et non employées, permet d'élargir l'analyse pour comprendre comment le salaire minimum influence non seulement les travailleurs en poste, mais aussi les transitions entre emploi et chômage ainsi que la participation globale au marché du travail. Nous avons utilisé les données de l'EPA dans leur forme originale, avec la pondération déjà appliquée par Statistique Canada lors du processus de traitement. L'étude se concentre sur l'effet relatif du salaire minimum sur la réallocation de l'emploi plutôt que sur des estimations pondérées de la population canadienne.

2.4 Présentation des variables de l'étude

2.4.1 Les variables de l'EPA

Dans ce mémoire, l'accent est mis sur des variables clés essentielles pour analyser comment les variations du salaire minimum influencent le marché du travail au Canada. Chacune de ces variables dépendantes — la situation vis-à-vis de l'activité, « Branche d'activité de l'emploi principal », la profession à l'emploi principal, les heures de travail, la permanence de l'emploi et la taille de la firme — joue un rôle crucial dans la compréhension des dynamiques de l'emploi et de la répartition des ressources humaines. Elles seront étudiées séparément en lien avec le salaire minimum et d'autres variables fixes telles que l'âge, le sexe, l'année et la province.

1. **Situation vis-à-vis de l'activité** : Cette variable indique si une personne est occupée, au chômage ou inactive et constitue la base de notre échantillon (8 551 693 individus). Pour une présentation plus détaillée, elle peut se décliner en différentes

catégories, comme présenté dans le tableau 2.2 :

- (a) Personnes occupées, au travail
- (b) Personnes occupées, absentes du travail
- (c) Chômeurs, mise à pied temporaire
- (d) Chômeurs, à la recherche d'un emploi
- (e) Chômeurs, emploi devant commencer futur
- (f) Inactifs

La distribution globale des individus selon leur statut d'activité est présentée dans le tableau 2.1. On y observe que la majorité des individus (58,04 %) sont employés, tandis que 5,81 % sont au chômage et 36,15 % sont considérés comme inactifs.

Une répartition plus détaillée de ces catégories est disponible dans le tableau 2.2. Ce dernier permet de distinguer les différentes situations au sein des groupes « personnes occupées » et « chômeurs ». Par exemple, on note que parmi les personnes employées, 6,56 % sont absentes du travail, tandis que parmi les chômeurs, 0,49 % sont en mise à pied temporaire et 5,16 % sont activement à la recherche d'un emploi.

TABLEAU 2.1 – Distribution des individus par statut d'activité au Canada (1976-2015)

Statut	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Employé	4 963 611	58.04 %	58.04 %
Chômeur	496 578	5.81 %	63.85 %
Inactif	3 091 504	36.15 %	100.00 %
Total	8 551 693	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

TABLEAU 2.2 – Répartition détaillée des individus par situation vis-à-vis de l'activité au Canada (1976-2015)

Situation vis-à-vis de l'activité	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Personnes occupées, au travail	4 402 496	51.48 %	51.48 %
Personnes occupées, absentes du travail	561 115	6.56 %	58.04 %
Chômeurs, mise à pied temporaire	42 269	0.49 %	58.54 %
Chômeurs, à la recherche d'un emploi	441 605	5.16 %	63.70 %
Chômeurs, emploi devant commencer futur	12 704	0.15 %	63.85 %
Inactifs	3 091 504	36.15 %	100.00 %
Total	8 551 693	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

Elle permettra d'analyser comment le salaire minimum influence le statut d'activité. Par exemple, des estimations indiquent qu'une augmentation de 1% du rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen pourrait entraîner une baisse d'environ 8 000 emplois au Québec (Fortin, 2010). Cela suggère que l'augmentation du salaire minimum serait donc néfaste pour l'emploi et pourrait accroître le taux de chômage ou l'inactivité. Il est donc essentiel d'examiner les répercussions du salaire minimum sur ces variables pour s'assurer que les politiques salariales atteignent les objectifs visés sans provoquer d'effets négatifs importants.

2. **Branche d'activité de l'emploi principal** : Cette variable classe les branches d'activité selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), utilisé par le Canada, le Mexique et les États-Unis pour fournir des définitions communes de la structure industrielle. Le SCIAN est organisé de manière hiérarchique et comporte 20 secteurs principaux, chacun étant subdivisé en sous-secteurs. Pour cette étude, les industries ont été regroupées en trois secteurs principaux : primaire, secondaire et tertiaire.

- **Le secteur primaire** inclut des activités telles que l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche, ainsi que l'extraction minière, pétrolière et gazière.
- **Le secteur secondaire** couvre les industries de fabrication, y compris la

production de produits alimentaires, de bois et de tabac, de vêtements, et de produits informatiques et électroniques, entre autres.

- **Le secteur tertiaire** comprend les industries de services, telles que le commerce de gros et de détail, les services de santé, l'hébergement et la restauration, ainsi que les services publics.

La répartition des employés selon ces secteurs est présentée dans le tableau 2.3. Il ressort que la grande majorité des individus employés (78,49 %) travaillent dans le secteur tertiaire, tandis que 12,78 % sont employés dans le secteur secondaire et seulement 8,73 % dans le secteur primaire.

TABLEAU 2.3 – Distribution des individus employés par secteurs d'activité au Canada (1976-2015)

Secteur d'activité	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Primaire	433 347	8.73 %	8.73 %
Secondaire	634 441	12.78 %	21.51 %
Tertiaire	3 895 823	78.49 %	100.00 %
Total	4 963 611	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

Les travailleurs au salaire minimum sont majoritairement concentrés dans le secteur des services, suivi par le secteur primaire, tandis que le secteur secondaire présente le plus faible pourcentage de travailleurs au salaire minimum (Statistique Canada, 2006). Une hausse du salaire minimum est donc susceptible d'avoir des effets différenciés sur chacun de ces secteurs, ce qui justifie l'étude de son impact sur ces variables.

- 3. Profession à l'emploi principal** : Cette variable correspond à la profession exercée par un individu au moment de l'enquête ou, si la personne est actuellement sans emploi, à la profession qu'elle a occupée au cours de la dernière année. Nous avons utilisé deux classifications selon les données disponibles : la Classification des types de professions (CTP) et la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S). La CTP et la CNP-S classent les emplois (professions) en fonction de la

formation, des études, de l'expérience et des responsabilités. La première fournit des informations de 1976 à 1998, tandis que la CNP-S, qui constitue le système actuel, a été introduite en 1987.

Les professions sont réparties différemment selon ces deux classifications. La distribution des professions selon la CTP pour la période 1976-1998 est présentée dans le tableau 2.4, tandis que la répartition des professions selon la CNP-S pour la période 1987-2015 est présentée dans le tableau 2.5. Ces tableaux permettent d'observer l'évolution de la structure professionnelle au fil du temps.

De plus, la CTP intègre une catégorie spécifique regroupant les personnes qui n'ont jamais travaillé, incluant les individus ayant une incapacité permanente ou ceux qui n'ont pas travaillé depuis plus d'un an. Cette catégorie représente 31,35 % des observations dans la CTP (tableau 2.4), ce qui montre l'importance de cette population dans la période couverte par cette classification.

TABLEAU 2.4 – Distribution des professions selon la CTP de 1980 (1976-1998)

Profession	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Affaires, finance et administration	510 797	10.10 %	10.10 %
Arts, culture, sports et loisirs	52 227	1.03 %	11.13 %
Gestion	299 403	5.92 %	17.05 %
Métiers, transport, machinerie	505 080	9.98 %	27.03 %
N'ont jamais travaillé	1 585 998	31.35 %	58.38 %
Professions propres au secteur primaire	338 331	6.69 %	65.07 %
Sciences naturelles et appliquées	97 560	1.93 %	67.00 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique	212 532	4.20 %	71.20 %
Secteur de la santé	160 923	3.18 %	74.38 %
Transformation, fabrication et services	440 399	8.71 %	83.08 %
Vente et services	855 859	16.92 %	100.00 %
Total	5 059 109	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

TABLEAU 2.5 – Distribution des professions selon la CNP-S de 2001 (1987-2015)

Profession	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Affaires, finance et administration	676 611	16.17 %	16.17 %
Arts, culture, sports et loisirs	104 510	2.50 %	18.66 %
Gestion	329 143	7.86 %	26.53 %
Métiers, transport, machinerie	699 267	16.71 %	43.24 %
Secteur primaire	288 360	6.89 %	50.13 %
Sciences naturelles et appliquées	210 679	5.03 %	55.16 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique	320 615	7.66 %	62.82 %
Secteur de la santé	235 300	5.62 %	68.44 %
Transformation, fabrication et services	265 813	6.35 %	74.80 %
Vente et services	1 054 820	25.20 %	100.00 %
Total	4 185 118	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

Analyser l'impact du salaire minimum sur les professions est crucial pour comprendre les conséquences économiques des hausses salariales, en particulier dans les secteurs où les travailleurs au salaire minimum sont fortement représentés. Par exemple, Card et Krueger (2016) a montré que, bien que l'industrie de la restauration rapide soit l'un des principaux employeurs de travailleurs au salaire minimum, l'emploi dans les restaurants touchés par la hausse a augmenté plus rapidement, même par rapport à ceux qui versaient déjà un salaire supérieur au nouveau minimum. Cela souligne l'importance d'évaluer l'effet du salaire minimum en fonction des professions spécifiques dans une industrie.

4. **Heures de travail** : Cette variable distingue les personnes occupées en fonction de leur temps de travail habituel à leur emploi principal ou unique. Elle se divise en deux catégories :

- **Temps plein** : Personnes travaillant habituellement 30 heures ou plus par semaine.
- **Temps partiel** : Personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine.

Cette variable permet d'analyser comment les variations du salaire minimum affectent le temps de travail. Des recherches comme celles de Yonezawa *et al.* (2022)

suggèrent que les hausses du salaire minimum entraînent une augmentation des salaires à temps partiel sans qu'il y ait une baisse importante de l'emploi à temps partiel. En examinant cette variable, nous pouvons mieux comprendre comment le salaire minimum influence l'emploi entre ces deux catégories.

La distribution des travailleurs selon leur nombre d'heures de travail est présentée dans le tableau 2.6. On observe que la majorité des employés (82,42 %) travaillent à temps plein, tandis que 17,58 % occupent un emploi à temps partiel. Cette distinction est essentielle pour comprendre les répercussions du salaire minimum sur les travailleurs selon leur volume d'heures travaillées.

TABLEAU 2.6 – Distribution des individus employés selon le nombre d'heures de travail au Canada (1976-2015)

Temps plein ou temps partiel	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Temps plein	4 091 000	82.42 %	82.42 %
Temps partiel	872 611	17.58 %	100.00 %
Total	4 963 611	100.00 %	

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'EPA.

5. **Permanence de l'emploi** : Cette variable permet de distinguer les employés selon la stabilité de leur emploi, en les classant en emploi permanent ou non permanent. L'emploi non permanent inclut différentes sous-catégories, telles que les emplois saisonniers, temporaires ou à contrat.

La répartition des employés selon la permanence de leur emploi est présentée dans le tableau 2.7. On observe que la grande majorité des employés (85,66 %) occupent un emploi permanent, tandis que 14,34 % sont en emploi non permanent. Parmi ces derniers, 4,36 % occupent un emploi saisonnier, 6,32 % ont un emploi temporaire à durée déterminée ou sous contrat, et 3,66 % occupent un emploi occasionnel ou autre. Cette distinction est essentielle pour analyser l'impact du salaire minimum sur la stabilité de l'emploi.

TABLEAU 2.7 – Distribution des employés en fonction de la permanence de l’emploi (1997-2015)

Emploi permanent ou temporaire	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Permanent	1 669 332	85.66 %	85.66 %
Non permanent / saisonnier	84 912	4.36 %	90.01 %
Non permanent, temporaire, d’une durée déterminée ou à contrat	123 218	6.32 %	96.34 %
Non permanent, occasionnel ou autre	71 423	3.66 %	100.00 %
Total	1 948 885	100.00 %	

Source : Calculs de l’auteur à partir des données de l’EPA.

6. **Taille de la firme** : Cette variable catégorise les entreprises en fonction du nombre d’employés :

- **Moins de 20 employés**
- **Entre 20 et 99 employés**
- **Entre 100 et 500 employés**
- **Plus de 500 employés**

La distribution des emplois selon la taille des entreprises est présentée dans le tableau 2.8. On observe que 48,31 % des emplois sont concentrés dans des entreprises de plus de 500 employés, mettant en évidence la prédominance des grandes entreprises sur le marché du travail. À l’inverse, les petites entreprises de moins de 20 employés représentent 20,77 % des emplois. Les entreprises de taille moyenne (20 à 99 employés et 100 à 500 employés) comptent respectivement pour 16,33 % et 14,59 %. Les informations sont disponibles pour la période allant de 1998 à 2015. L’analyse de cette variable permet de comprendre comment les variations du salaire minimum impactent différemment les entreprises en fonction de leur taille. Une hypothèse fréquemment avancée est que les grandes entreprises sont moins affectées par les hausses du salaire minimum, en raison de leur capacité financière plus importante pour absorber l’augmentation des coûts de la main-d’œuvre. En revanche, les petites entreprises, souvent plus vulnérables financièrement, pourraient être plus exposées aux effets des hausses salariales, ce qui peut influencer leurs décisions d’embauche et la structure de l’emploi.

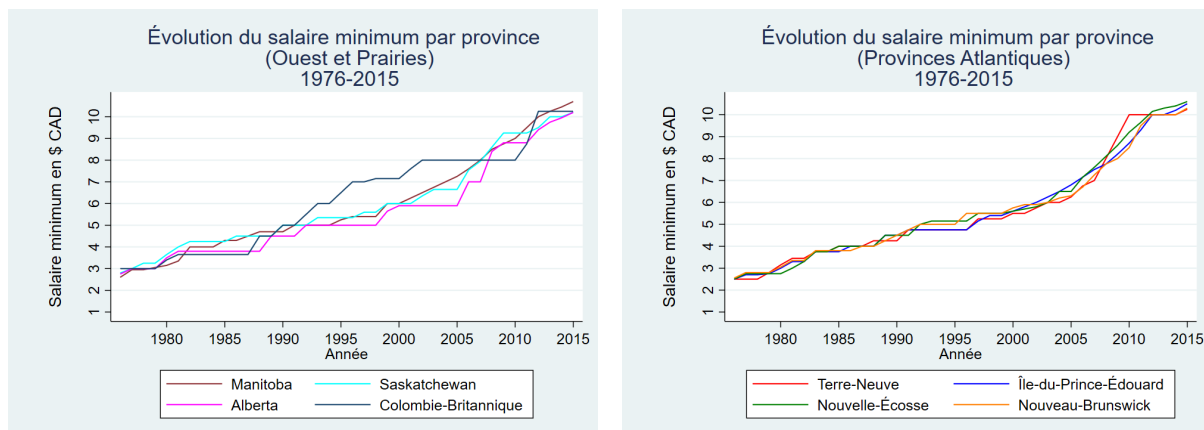
TABLEAU 2.8 – Distribution du nombre d’employés par taille d’entreprise (1998-2015)

Nombre d’employés à tous les endroits	Fréquence	Pourcentage	Cumulatif
Moins de 20	384 868	20.77 %	20.77 %
Entre 20 et 99	302 678	16.33 %	37.10 %
Entre 100 et 500	270 406	14.59 %	51.69 %
Plus de 500	895 212	48.31 %	100.00 %
Total	1 853 164	100.00 %	

Source : Calculs de l’auteur à partir des données de l’EPA.

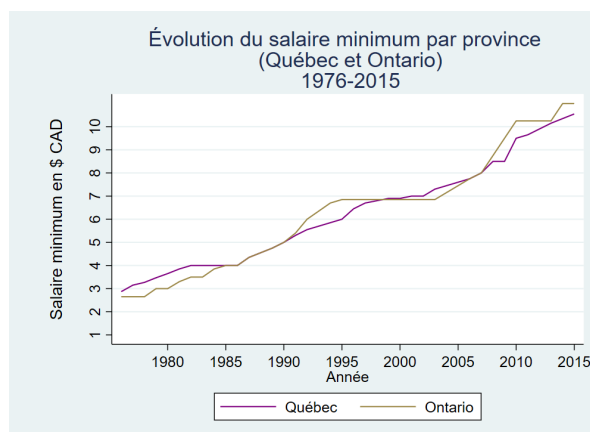
D’autres variables, telles que l’âge, l’année, la province et le sexe, ont été incluses dans notre modèle pour tenir compte des effets fixes de ces facteurs. Les individus interrogés sont âgés de 15 ans et plus, et sont regroupés par tranches d’âge de 5 ans. Ces variables nous permettent de contrôler les différences démographiques, temporelles et géographiques, et d’analyser plus précisément comment le salaire minimum influence l’emploi en tenant compte de ces effets. Par exemple, l’impact du salaire minimum peut varier selon les groupes d’âge, les périodes et les provinces, et l’inclusion de ces variables aide à isoler ces variations pour une meilleure compréhension des dynamiques de l’emploi.

2.4.2 Le salaire minimum



(a) Ouest et Prairies (1976-2015)

(b) Provinces Atlantiques (1976-2015)



(c) Québec et Ontario (1976-2015)

FIGURE 2.1 – Évolution du salaire minimum par province au Canada de 1976 à 2015

Le salaire minimum représente le seuil légal de rémunération que les employeurs doivent respecter pour leurs employés. Toutefois, ce taux n'est pas statique ; il est ajusté périodiquement afin de refléter les évolutions économiques et sociales. Ces ajustements varient selon les provinces, entraînant des écarts temporels et régionaux dans l'évolution du salaire minimum.

Dans cette étude, nous exploitons ces variations pour estimer leur impact sur différents aspects du marché du travail. L'objectif est d'évaluer l'effet marginal du salaire minimum sur l'emploi, en tenant compte des différences entre provinces et des périodes

de changements de politiques.

Les graphiques 2.1 présentent l'évolution du salaire minimum par province entre 1976 et 2015. On observe des trajectoires divergentes entre les régions, illustrant la dynamique propre à chaque juridiction. Nous utilisons les données du salaire minimum en vigueur pour les mois de janvier et juillet, car nous disposons des données pour ces mois et années pour les autres variables.

En somme, l'analyse des données de l'EPA et des historiques de salaires minimums nous fournit une base solide pour interpréter et comprendre les effets des variations du salaire minimum sur l'emploi au Canada. Les variables telles que la situation vis-à-vis de l'activité, l'industrie, la profession à l'emploi principal, les heures de travail, la permanence de l'emploi, et la taille de la firme, nos variables endogènes, seront étudiées en fonction du salaire minimum, ainsi que l'âge, le sexe, l'année et la province pour tenir compte des effets fixes de ces variables. Elles sont essentielles afin d'obtenir une vision complète et précise des dynamiques du marché du travail. La section suivante traitera de la méthodologie utilisée afin d'aboutir à des analyses conclusives.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Les partisans d'une hausse du salaire minimum avancent que cette mesure améliore les conditions de vie des travailleurs. Toutefois, les effets de ces augmentations sont complexes et peuvent parfois entraîner une reconfiguration du marché du travail, parfois au détriment des travailleurs à bas salaire.

Afin d'examiner les réponses des différentes dimensions de l'emploi – telles que le statut d'activité, la répartition des travailleurs au sein des secteurs d'activités et des professions, les types de contrat de travail (temps plein ou temps partiel, permanent ou temporaire), ainsi que la réallocation des emplois entre les firmes (petites, moyennes ou grandes) – à une variation du salaire minimum, nous avons retenu l'utilisation du modèle de régression logistique multinomiale.

Le choix de ce modèle s'avère particulièrement pertinent pour notre étude, dans la mesure où il permet d'évaluer l'effet du salaire minimum sur une variable dépendante qui n'est pas ordonnée. En effet, plusieurs de nos variables d'intérêt représentent des catégories qui ne suivent pas un ordre naturel, mais plutôt différents résultats ou choix possibles sans hiérarchie apparente, tels que les secteurs d'activité ou les types de contrat. Contrairement à la régression logistique binaire, limitée à deux résultats possibles, la régression logistique multinomiale offre la flexibilité nécessaire pour analyser des variables dépendantes comportant plusieurs catégories.

Ce modèle nous permet de classer les individus selon leur statut d'activité, leur profession, le type d'emploi qu'ils occupent, et la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, tout en intégrant des variables explicatives telles que le salaire minimum comme variable explicative principale, ainsi que le sexe, l'année, la province et l'âge de l'individu

qui sont utilisés comme variables de contrôle pour chaque catégorie. L'objectif ultime de cette analyse est de déterminer l'effet marginal évalué à la moyenne du salaire minimum sur la probabilité d'appartenir à chacune des catégories de nos variables d'intérêt, afin de mieux comprendre les implications des politiques salariales sur la structure du marché du travail.

3.1 Construction du modèle

Cette section décrit en détail les étapes suivies pour estimer le modèle logistique multinomial et ensuite calculer l'effet marginal à la moyenne du logarithme du salaire minimum sur nos différentes variables dépendantes, ce qui nous permet d'interpréter son impact sur la probabilité d'appartenir à l'une des catégories de ces variables.

3.1.1 Spécification du modèle

La première étape consiste à spécifier le modèle de régression logistique multinomiale, qui modélise la probabilité d'appartenir à différentes catégories de la variable dépendante en fonction de plusieurs variables explicatives.

Dans un modèle logit multinomial, la probabilité $P(Y = j)$ que l'observation i appartienne à la catégorie j de la variable dépendante Y est donnée par :

$$P(Y_i = j) = \frac{e^{X_i \beta_j}}{\sum_{k=1}^J e^{X_i \beta_k}}$$

où Y_i représente la variable dépendante pour l'observation i et X_i est un vecteur des variables explicatives pour cette observation. Il est à noter que pour l'une des catégories j , les coefficients β_j sont normalisés à zéro. Cette normalisation est similaire à l'omission d'une catégorie dans un ensemble de variables binaires, où les autres catégories sont interprétées par rapport à la catégorie omise. Le choix de la catégorie omise est arbitraire et n'affecte pas les effets marginaux calculés.

La spécification du modèle inclut plusieurs variables dépendantes, telles que la participation au marché du travail, le secteur d'activité, l'occupation à l'emploi principal, le type de contrat (temps partiel ou temps plein, permanent ou temporaire), ainsi que la

taille de l'entreprise dans laquelle l'employé finit par travailler. Les variables explicatives comprennent le logarithme du salaire minimum, l'année, la province, le sexe, et l'âge de l'individu, ces dernières étant incluses comme variables de contrôle pour chaque catégorie.

3.1.2 Estimation du modèle

Après la spécification du modèle, les coefficients associés à chaque variable explicative sont estimés. Ces coefficients représentent l'effet de chaque variable explicative sur le logarithme des rapports de probabilités entre les différentes catégories de la variable dépendante. Les coefficients sont obtenus à travers l'estimation du modèle logistique multinomial par la méthode du maximum de vraisemblance, qui calcule les probabilités pour chaque catégorie de la variable dépendante en fonction des variables explicatives.

3.1.3 Calcul des effets marginaux aux valeurs moyennes des variables explicatives

Après l'estimation des coefficients, nous procédons au calcul des effets marginaux pour une observation hypothétique où toutes les variables explicatives sont fixées à leur valeur moyenne dans l'échantillon. Cette approche, connue sous le nom d'effet marginal évalué à la moyenne, permet de quantifier l'impact d'une variation infinitésimale d'une variable explicative, telle que le logarithme du salaire minimum, sur la probabilité d'appartenir à une catégorie spécifique de la variable dépendante. Il est calculé en évaluant les dérivées partielles des coefficients estimés lorsque toutes les variables explicatives sont fixées à leur moyenne dans l'échantillon. Bien que cette méthode soit moins intensive en calcul que l'effet marginal moyen, elle tend à fournir une bonne estimation de l'effet marginal typique. Cet atout est particulièrement important dans notre étude, où le volume de données est très important.

3.1.4 Interprétation des résultats

L'effet marginal évalué à la moyenne est ensuite interprété pour évaluer l'impact des variables explicatives sur la variable dépendante. Cette analyse permet de déterminer comment une variation des variables explicatives, telles que le logarithme du salaire minimum, influence la probabilité d'appartenir à une catégorie spécifique. Par exemple,

un effet marginal évalué à la moyenne positif pour une catégorie donnée indique qu’une augmentation de la variable explicative (comme le salaire minimum) accroît la probabilité d’appartenir à cette catégorie lorsque les autres variables explicatives sont fixées à leur valeur moyenne.

Nous avons détaillé l’approche méthodologique employée pour analyser l’impact du salaire minimum sur diverses dimensions de l’emploi. En spécifiant un modèle de régression logistique multinomiale, nous pouvons maintenant examiner comment les variations du logarithme du salaire minimum influencent la probabilité d’appartenir à différentes catégories de variables dépendantes, telles que le statut d’activité, le secteur d’activité, le type de contrat de travail, et la taille de l’entreprise dans laquelle l’employé finit par travailler. Grâce au calcul des effets marginaux évalués à la moyenne, nous serons en mesure d’interpréter de manière plus précise l’impact des politiques salariales sur la répartition des emplois au sein des différentes dimensions du marché du travail.

CHAPITRE IV

RÉSULTATS

Comment les variations du salaire minimum affectent-elles les différentes dimensions de l'emploi, telles que la participation au marché du travail, le statut d'activité des individus en âge de travailler, l'allocation des emplois entre les industries, les occupations, l'emploi à temps partiel comparativement à l'emploi à temps plein, l'emploi temporaire ou permanent, ainsi que la transition des travailleurs entre les grandes, moyennes et petites entreprises ? Dans cette partie, nous présentons les résultats de notre étude de l'effet du salaire minimum sur l'emploi au Canada. À l'aide d'un modèle de régression logit multinomial, nous effectuons plusieurs analyses pour évaluer comment les ajustements du salaire minimum affectent ces différents aspects de l'emploi. Notre objectif est de fournir une vue d'ensemble plus globale des effets du salaire minimum sur le marché du travail canadien de 1976 à 2015, sans se concentrer sur un groupe spécifique. Nous discuterons des résultats plus en détail à la fin de ce chapitre.

Pour ce faire, nous allons analyser les effets marginaux évalués à la moyenne du salaire minimum sur les variables suivantes :

1. La participation au marché du travail.
2. La répartition des emplois entre les secteurs d'activités.
3. La répartition des emplois entre les professions.
4. L'allocation des emplois entre ceux à temps plein et ceux à temps partiel.
5. La répartition des emplois entre ceux qui sont permanents et ceux qui sont temporaires.
6. La répartition des travailleurs entre les grandes, moyennes et petites entreprises.

La raison pour laquelle nous utilisons l'effet marginal à la moyenne est qu'il est plus rapide à calculer que l'effet marginal moyen, ce qui est particulièrement utile compte tenu du volume de données dans un modèle non linéaire.

4.1 Effet des ajustements du salaire minimum sur la participation au marché du travail

Comprendre les effets du salaire minimum sur la participation au marché du travail fournit une base solide pour analyser les autres aspects de l'emploi. Une participation plus nombreuse au marché du travail, résultant de salaires minimums plus élevés, peut entraîner une redistribution des emplois entre les secteurs, les professions et les types d'emploi. Par exemple, la hausse du salaire minimum peut avoir un effet positif sur le taux d'emploi, et certains secteurs, comme celui des services, peuvent être mieux équipés pour absorber les coûts supplémentaires et ainsi créer davantage d'emplois. De même, certaines professions ou industries peuvent connaître un taux d'emploi plus élevé que d'autres. L'augmentation de la participation au marché du travail due aux hausses du salaire minimum peut également influencer la nature des contrats de travail, en favorisant davantage d'emplois à temps plein par rapport aux emplois à temps partiel, ou en augmentant la proportion d'emplois saisonniers plutôt que permanents. Enfin, les grandes entreprises peuvent absorber plus facilement l'augmentation des coûts de main-d'œuvre, leur permettant ainsi d'embaucher davantage de travailleurs.

Dans l'analyse qui suit, nous évaluons l'effet des variations du salaire minimum sur la participation au marché du travail. Il est important de noter que, bien que les tableaux des effets marginaux ne présentent que les coefficients relatifs au salaire minimum, toutes les estimations incluent également un ensemble de variables de contrôle. Plus précisément, nous contrôlons pour l'âge, le sexe, la province de résidence et l'année d'enquête, afin de tenir compte des différences structurelles dans le marché du travail ainsi que des tendances temporelles. Ces variables de contrôle permettent d'isoler l'effet propre du salaire minimum sur les différentes catégories d'activité.

Les tableaux 4.1 et 4.2 présentent les effets marginaux évalués à la moyenne du logarithme du salaire minimum sur la participation au marché du travail en tenant compte du statut d'activité. Le tableau 4.1 regroupe les catégories en trois grands ensembles :

emploi, chômage et inactivité. Le tableau 4.2 détaille ces ensembles en sous-catégories spécifiques. Par exemple, la catégorie « Emploi » du tableau 4.1 inclut les « Personnes occupées, au travail » et les « Personnes occupées, absentes du travail » du tableau 4.2.

TABLEAU 4.1 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur la participation au marché du travail

Catégorie	Effet marginal	Écart-type
Emploi	0.02238***	0.00314
Chômage	-0.00936***	0.00101
Non-actif	-0.01303***	0.00315
Nombre d'observations (N)	8,551,693	

Note : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

TABLEAU 4.2 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'activité

Catégorie	Effet marginal	Écart-type
Personnes occupées, au travail	-0.05116***	0.00309
Personnes occupées, absentes du travail	0.07345***	0.00137
Chômeurs, mise à pied temporaire	-0.00153***	0.00033
Chômeurs, à la recherche d'un emploi	-0.00795***	0.00093
Chômeurs, emploi devant commencer	0.00002	0.00017
Inactifs	-0.01284***	0.00316
Nombre d'observations (N)	8,551,693	

Note : *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Les coefficients présentés dans le tableau 4.1 sont approximativement égaux à la somme des coefficients des sous-catégories du tableau 4.2, en raison des méthodes d'estimation par maximum de vraisemblance qui peuvent introduire de légères différences. Les résultats montrent que l'augmentation du salaire minimum est associée à une hausse

significative de la probabilité d'être à l'emploi et à une réduction de la probabilité d'être au chômage ainsi que d'être inactif. Cela suggérerait que des salaires plus élevés rendent le travail plus attractif, stimulant ainsi la participation au marché du travail.

Cependant, si l'augmentation du salaire minimum augmente la probabilité d'occuper un emploi, elle est également associée à une diminution de la probabilité d'occuper un emploi et d'être présent au travail, ainsi qu'à une augmentation de la probabilité d'avoir un emploi mais d'être absent du travail. Akyeampong (2007) souligne que des facteurs tels que le vieillissement de la main-d'œuvre et l'amélioration des prestations de congé contribuent à cette tendance croissante des absences. Le vieillissement de la main-d'œuvre peut entraîner une augmentation des absences pour raisons de santé, car les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé chroniques. Un salaire minimum plus élevé peut retenir ces travailleurs âgés qui pourraient autrement opter pour une retraite anticipée en raison d'un faible taux de salaire. De plus, les employés inactifs, souvent en moins bonne santé et moins attachés au marché de l'emploi, peuvent également être incités à retourner au travail par une hausse du salaire minimum, ce qui pourrait expliquer l'augmentation des absences. Enfin, une augmentation du salaire minimum peut encourager la rétention des travailleurs et attirer ceux qui étaient inactifs, en particulier ceux qui privilégient l'équilibre entre travail et vie personnelle, en leur offrant une meilleure compensation pour leurs congés.

En outre, l'augmentation du salaire minimum est associée à une diminution de la proportion de chômeurs mis à pied temporairement. Selon Brochu et Green (2013), des salaires minimums plus élevés réduisent les taux de cessation d'emploi principalement en diminuant le nombre de mises à pied, car le coût du licenciement et du recrutement de nouveaux employés augmente avec un salaire minimum plus élevé.

Nos résultats montrent également que cette hausse réduit significativement la proportion de chômeurs recherchant activement un emploi et celle des inactifs. Cette diminution peut s'expliquer par le fait qu'un salaire minimum plus élevé rend les emplois plus attractifs, incitant ainsi davantage de chômeurs à trouver des emplois et réduisant le nombre de personnes inactives. En revanche, l'effet sur les chômeurs devant commencer un emploi n'est pas statistiquement significatif.

Le tableau B.1, présenté à l'annexe B, révèle les effets marginaux du salaire minimum sur la probabilité d'emploi, de chômage et d'inactivité selon les groupes d'âge. Suite à une augmentation de 10 % du salaire minimum, les jeunes travailleurs (15-24 ans) connaissent une baisse de 0,42 % de la probabilité d'être employés et une augmentation de 0,73 % de celle d'être inactifs. Pour les travailleurs de 25 à 54 ans, cette même augmentation du salaire minimum entraîne une hausse de 0,60 % de la probabilité d'emploi et une baisse de 0,12 % de la probabilité de chômage, ainsi qu'une diminution de 0,48 % de la probabilité d'être inactifs. Quant aux travailleurs âgés de 55 ans et plus, l'effet sur l'emploi est négatif, avec une diminution de 0,23 % de la probabilité d'être employés, tandis que l'effet sur le chômage n'est pas statistiquement significatif. En revanche, leur probabilité d'être inactifs augmente de 0,23 %. De cette analyse, on peut conclure que l'impact des augmentations du salaire minimum sur la participation au marché du travail est hétérogène selon les groupes d'âge. Les jeunes travailleurs (15-24 ans) semblent être plus susceptibles de quitter le marché du travail, avec une probabilité accrue d'inactivité après une hausse du salaire minimum.

En conclusion, l'analyse des effets marginaux du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'activité révèle que les augmentations du salaire minimum n'entraînent pas une baisse du niveau global de l'emploi, contrairement à ce que prévoit la théorie classique. Elles stimulent la participation au marché du travail et réduisent le chômage et l'inactivité. Toutefois, elles sont également associées à une hausse des absences au travail parmi les employés, possiblement en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et des meilleures prestations de congé.

Bien que la probabilité de trouver un emploi soit plus élevée, les effets du salaire minimum peuvent varier selon les secteurs d'activité. Nous allons maintenant examiner comment ces ajustements affectent la réallocation des emplois à travers les différents secteurs.

4.2 Effet de l'ajustement du salaire minimum sur la réallocation des emplois entre les secteurs d'activités

Si plus de personnes participent au marché du travail et occupent un emploi, il serait nécessaire d'analyser comment les ajustements du salaire minimum affectent la répartition

des emplois entre les différents secteurs d'activités qui régulent l'économie canadienne. L'objectif visé est d'analyser comment chaque secteur réagit aux augmentations du salaire minimum.

TABLEAU 4.3 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les secteurs d'activités

	(Employés & Non-Employés)	(Employés)
	(Effet marginal)	(Effet marginal)
Secteur		
Secteur primaire	-0.0192*** (0.0015)	-0.0117*** (0.0016)
Secteur secondaire	-0.0286*** (0.0020)	-0.0273*** (0.0022)
Secteur tertiaire	0.0477*** (0.0025)	0.0391*** (0.0026)
Nombre d'observations (N)	5,871,163	4,963,611

Note : Les valeurs entre parenthèses sont les écart-types. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Il est important de noter que, dans notre échantillon, trois emplois sur quatre sont classés dans le secteur tertiaire. Depuis l'an 2000, le commerce de détail a surpassé les secteurs de l'hébergement et de la restauration pour devenir le principal employeur de travailleurs au salaire minimum, ce qui souligne la vulnérabilité du secteur des services face aux fluctuations du salaire minimum (Dionne-Simard et Miller, 2019).

Cependant, comme le révèle le tableau 4.3, malgré cette vulnérabilité, la probabilité d'emploi dans le secteur tertiaire augmente avec l'augmentation du salaire minimum, alors qu'elle diminue dans les secteurs primaire et secondaire. Plus précisément, pour l'ensemble de l'échantillon, incluant les personnes non employées, une augmentation de 10 % du salaire minimum se traduit par une hausse de 0,48 % de la probabilité d'emploi dans le secteur tertiaire, tandis que la probabilité d'emploi diminue de 0,19 % dans le secteur primaire et de 0,29 % dans le secteur secondaire.

Le tableau B.2, présenté dans l'annexe B, montre comment les variations du salaire minimum influencent la réallocation des emplois entre les secteurs d'activités en fonction des groupes d'âge. Pour tous les groupes d'âge, une augmentation de 10% du salaire minimum entraîne une diminution de la probabilité d'emploi dans les secteurs primaire et secondaire, et une augmentation dans le secteur tertiaire. Plus précisément, chez les jeunes (15-24 ans), la probabilité d'emploi diminue de 0,20% dans le secteur primaire et de 0,58% dans le secteur secondaire, tandis qu'elle augmente de 0,78% dans le secteur tertiaire. Cette tendance se retrouve également chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et les travailleurs âgés de 55 ans et plus, bien que les effets soient plus marqués pour les jeunes dans le secteur tertiaire. Ces résultats suggèrent que les augmentations du salaire minimum déplacent l'emploi vers le secteur tertiaire, qui semble absorber une grande partie des travailleurs, en particulier les plus jeunes, tandis que les secteurs primaire et secondaire sont les plus affectés par les hausses du salaire minimum.

Le tableau B.3 de l'annexe B permet d'examiner cette dynamique sur différentes périodes de temps. Ces résultats indiquent que la tendance à la tertiarisation de l'emploi en réponse aux hausses du salaire minimum s'est renforcée au fil du temps, suggérant une adaptation progressive du marché du travail à ces politiques.

Les résultats du tableau B.4 de l'annexe B suggèrent que les hausses du salaire minimum augmentent la probabilité d'emploi dans le secteur tertiaire, quel que soit le niveau d'éducation, tout en réduisant celle dans les secteurs primaire et secondaire. En particulier, ces effets semblent être plus marqués pour les personnes moins éduquées, comme l'illustre le tableau B.4.

Aaronson et Phelan (2019) a démontré que l'augmentation du salaire minimum, qui entraîne une automatisation des emplois, provoque une réallocation significative de l'emploi vers des professions moins susceptibles d'être automatisées. Le secteur des services, englobant une plus grande catégorie de professions allant des plus automatisables aux moins automatisables, et étant mieux équipé pour gérer les coûts élevés de la main-d'œuvre, peut absorber une plus grande partie de cette migration, contrairement aux secteurs primaire et secondaire. De plus, l'automatisation des emplois crée de nouvelles opportunités pour les travailleurs hautement qualifiés, notamment en technologies de l'information, qui sont généralement catégorisés dans le secteur des services.

En conclusion, les ajustements du salaire minimum n'influencent pas de la même manière les différents secteurs d'activités. Les chances d'occuper un emploi dans le secteur des services augmentent suite aux ajustements du salaire minimum tandis qu'elles diminuent dans les secteurs primaire et secondaire. Bien que l'effet global des augmentations du salaire minimum sur le secteur des services soit positif, il est possible que certaines professions voient leur probabilité d'emploi diminuer malgré une augmentation globale pour le secteur. De même, certaines professions dans les secteurs primaire et secondaire peuvent bénéficier d'une probabilité accrue d'emploi. Cela souligne l'importance d'analyser les impacts spécifiques sur les différentes catégories d'emplois, un sujet qui sera exploré dans la prochaine section.

4.3 Effet de l'ajustement du salaire minimum sur la répartition des emplois entre les occupations

Nous avons observé que l'augmentation du salaire minimum accroît la probabilité de travailler, en particulier dans le secteur des services, tout en réduisant les chances d'emploi dans les secteurs primaire et secondaire. Toutefois, il serait pertinent d'examiner l'évolution de l'emploi au-delà de ces secteurs pour obtenir une analyse plus détaillée. Nous considérerons deux périodes : de 1976 à 1998 et de 1987 à 2015. La première période utilise la Classification Type des Professions (CTP) de 1980, tandis que la seconde s'appuie sur la Classification Nationale des Professions (CNP) de 2001. Cette approche nous permettra de comparer les évolutions de l'emploi en tenant compte des classifications professionnelles en vigueur à chaque période.

Les résultats au tableau 4.4 couvrent la période allant de 1976 à 1998 et les professions sont classées selon la classification des types de profession de 1980.

TABLEAU 4.4 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les occupations (1976-1998) selon la CTP de 1980

	(Employés et Non-Employés) (Effet marginal)	(Employés) (Effet marginal)
ln_salaireminimum		
Affaires, finance et administrat.	-0.00716** (0.0026)	-0.0163*** (0.0029)
Arts, culture, sports et loisirs	-0.00272* (0.0011)	-0.00283* (0.0012)
Gestion	0.00391 (0.0021)	0.000646 (0.0026)
Métiers, transport, machinerie	0.0183*** (0.0024)	0.0222*** (0.0025)
Professions propres au secteur primaire	-0.0163*** (0.0024)	0.000121 (0.0025)
Sciences naturelles et appliquées	0.000113 (0.0011)	0.000942 (0.0013)
Sciences sociales, enseignement, adm. pub., rel.	0.0117*** (0.0021)	0.00923*** (0.0023)
Secteur de la santé	0.00389** (0.0014)	0.00242 (0.0016)
Transformation, fabrication et services util. pub.	-0.000259 (0.0029)	-0.00246 (0.0030)
Vente et services	-0.0115** (0.0038)	-0.0139*** (0.0042)
Nombre d'observations (N)	3,473,111	2,866,695

Note : Les valeurs entre parenthèses sont les écart-types.* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Au cours de cette période, nous constatons que les chances d'occuper un emploi dans

les secteurs des affaires, des finances, et de l'administration, ainsi que dans les ventes et les services, diminuent suite aux augmentations du salaire minimum. Il en va de même pour les professions spécifiques au secteur primaire lorsque l'on inclut les non-employés dans l'échantillon. Cependant, une hausse du salaire minimum augmente la probabilité d'emploi dans les secteurs des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion et aussi des métiers, transports et machinerie. De plus, cette augmentation favorise également l'emploi dans le secteur de la santé, bien que cet effet soit significatif au seuil de 10%.

En considérant le tableau 4.5 couvrant la période de 1987 à 2015, les résultats confirment l'effet d'un ajustement du salaire minimum sur certaines professions. Une hausse du salaire minimum augmente la probabilité d'occuper un emploi dans les domaines des affaires, des finances et de l'administration, ainsi que dans le secteur de la santé, cet effet étant significatif quel que soit l'échantillon utilisé. Si l'on considère l'échantillon des employés uniquement pour les secteurs des métiers, du transport et de la machinerie ainsi que ceux des transformations, de la fabrication et des services publics, l'effet est significatif et la probabilité d'emploi augmente avec les hausses du salaire minimum. En revanche, elle diminue la probabilité d'emploi dans les domaines des ventes et services, des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique, de la religion, des professions propres au secteur primaire et de la gestion.

TABLEAU 4.5 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les occupations (1987-2015)

	(Empl. et Non-Empl.)	(Empl.)
ln_salaireminimum		
Affaires, finance et administrat.	0.0259*** (0.004)	0.0196*** (0.0039)
Arts, culture, sports et loisirs	0.0002 (0.002)	-0.0004 (0.0017)
Gestion	-0.0067** (0.002)	-0.0117*** (0.0028)
Métiers, transport, machinerie	-0.0002 (0.003)	0.0113*** (0.0026)
Professions propres au secteur primaire	-0.0090*** (0.002)	-0.0007 (0.0022)
Sciences naturelles et appliquées	0.0029 (0.002)	0.0048* (0.0021)
Sciences sociales, enseignement, adm. pub., rel.	-0.0099*** (0.003)	-0.0222*** (0.0029)
Secteur de la santé	0.0089*** (0.002)	0.0062** (0.0020)
Transformation, fabrication et services util. pub.	0.0033 (0.003)	0.0179*** (0.0027)
Vente et services	-0.0153*** (0.004)	-0.0247*** (0.0046)
Nombre d'observations (N)	4,185,118	3,583,283

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum. Les valeurs entre parenthèses sont les écart-types. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Ces différences mettent en évidence les évolutions structurelles et les changements dans les dynamiques du marché du travail au fil du temps. Nous observons, au cours de

la période 1976-1998, qu'une augmentation du salaire minimum réduisait la probabilité d'emploi dans les secteurs des affaires, des finances et de l'administration, alors qu'au cours de la période 1987-2015, elle a conduit à une augmentation de cette probabilité. Inversement, les secteurs des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion, qui bénéficiaient auparavant des hausses du salaire minimum, ont vu leur probabilité d'emploi diminuer au cours de la période 1987-2015 avec cette hausse.

Les effets du salaire minimum ne se limitent pas seulement à la réallocation des emplois entre différents secteurs et professions. Une dimension tout aussi importante à considérer est l'impact de ces ajustements salariaux sur le nombre d'heures de travail, notamment la répartition entre les emplois à temps plein et à temps partiel. En effet, une hausse du salaire minimum peut influencer non seulement le type d'emplois disponibles mais aussi la durée de travail que les employeurs sont prêts à offrir et que les employés sont disposés à accepter.

4.4 Effet de l'ajustement du salaire minimum sur le nombre d'heures de travail (temps plein versus temps partiel)

À présent, nous nous intéressons à l'effet des ajustements du salaire minimum sur la nature des emplois. Les résultats présentés dans le tableau 4.6 illustrent l'impact du salaire minimum sur le type d'emploi, en particulier les emplois à temps plein et à temps partiel. Le coefficient de -0,0362 indique un effet significatif sur la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel. En réponse à une augmentation de 10 % du salaire minimum, les chances d'occuper un emploi à temps partiel diminuent de 0,36 % comparativement aux emplois à temps plein.

L'analyse par sexe présentée au tableau B.5 de l'annexe B met en évidence des différences significatives dans la réponse des hommes et des femmes à une augmentation de 10% du salaire minimum. Pour les hommes, cette augmentation est associée à une légère hausse de 0,032% de la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel. En revanche, pour les femmes, une augmentation de 10% du salaire minimum réduit fortement cette probabilité de 0,932%. Ces résultats suggèrent que les femmes sont plus susceptibles de quitter les emplois à temps partiel à la suite d'une hausse du salaire minimum, tandis que les hommes montrent une réaction beaucoup plus modérée.

TABLEAU 4.6 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d’emploi (temps plein vs temps partiel)

Catégorie	dy/dx	Écart-type
Temps partiel	-0.0362***	0.00235
Nombre d’observations (N)	4,963,611	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Aussi, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés peuvent être plus vulnérables à ces ajustements salariaux puisque la plupart d’entre eux sont employés à temps partiel. Le tableau B.6 de l’annexe B montre que l’impact du salaire minimum sur l’emploi à temps partiel varie selon l’âge. Une hausse de 10 % du salaire minimum réduit la probabilité d’emploi à temps partiel de 0,89 % pour les jeunes (15-24 ans), tandis qu’elle l’augmente de 0,56 % pour les 25-54 ans et de 0,54 % pour les 55 ans et plus.

En outre, un autre aspect à considérer aussi est l’effet de l’ajustement du salaire minimum sur le type de contrat (permanent, temporaire, et saisonnier) offert par les entreprises.

4.5 Effet du salaire minimum sur les types de contrats

Les effets du salaire minimum peuvent varier selon que l’emploi est permanent ou temporaire. Le tableau 4.7 montre que les augmentations du salaire minimum augmentent les chances d’occuper un emploi non permanent et saisonnier, mais diminuent les chances d’emploi permanent, non permanent temporaire et non permanent occasionnel. Ainsi, une augmentation du salaire minimum de 10 % accroît la probabilité d’occuper un emploi non permanent/saisonnier de 0,35 %. Cependant, elle réduit la probabilité d’occuper un emploi permanent de 0,15 %, un emploi non permanent/temporaire de 0,15 % et un emploi non permanent/occasionnel de 0,05 %.

TABLEAU 4.7 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d’emploi (permanent vs non-permanent)

Catégorie	dy/dx	Écart-type
Permanent	-0.01515***	0.00411
Non permanent/saisonnier	0.03534***	0.00210
Non permanent/temporaire	-0.01530***	0.00302
Non permanent/occasionnel	-0.00490**	0.00187
Nombre d’observations (N)	1,948,885	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Aussi l’analyse des effets du salaire minimum sur les types de contrats d’emploi montre des variations importantes en fonction du sexe, comme illustré dans le tableau B.7 à l’annexe B. Une augmentation de 10 % du salaire minimum réduit la probabilité pour les hommes d’occuper un emploi permanent de 0,30 %, tandis que l’effet pour les femmes n’est pas statistiquement significatif. Concernant les emplois non permanents et saisonniers, la probabilité augmente de 0,44 % pour les hommes et de 0,29 % pour les femmes. Les emplois non permanents et temporaires voient également une baisse de la probabilité, de 0,11 % pour les hommes et de 0,20 % pour les femmes. Enfin, pour les emplois non permanents et occasionnels, la probabilité diminue légèrement de 0,03 % pour les hommes et de 0,07 % pour les femmes. Ces résultats révèlent que les hommes sont plus affectés par une réduction de la probabilité d’occuper un emploi permanent, tandis que les femmes montrent une sensibilité plus importante aux emplois non permanents, temporaires et occasionnels. Cette distinction souligne l’impact différencié du salaire minimum sur les types de contrats selon le sexe, ce qui est statistiquement significatif dans plusieurs cas.

Au-delà des différences entre l’effet du salaire minimum sur emploi permanent et temporaire, il serait intéressant d’analyser son impact sur la répartition de l’emploi entre les entreprises. Les grandes entreprises peuvent réagir différemment par rapport aux moyennes et petites entreprises suite aux ajustements du salaire minimum en raison

de leurs capacités financières et structurelles.

4.6 Effet du salaire minimum sur la taille de la firme où les employés finissent par travailler

Dans cette section, nous analysons comment un ajustement du salaire minimum affecte la répartition des emplois en fonction de la taille des entreprises où les employés finissent par travailler. Nos estimations (tableau 4.8) révèlent qu’une augmentation de 10% du salaire minimum entraîne une diminution de 0,2% de la probabilité de travailler dans une entreprise de moins de 20 employés et une diminution de 0,19% de la probabilité de travailler dans une entreprise de 20 à 99 employés. En revanche, la probabilité de travailler dans une entreprise ayant plus de 500 employés augmente de 0,41%. En d’autres termes, une hausse du salaire minimum semble encourager l’emploi dans les grandes entreprises, tandis qu’elle réduit la probabilité d’emploi dans les petites et moyennes entreprises. En effet, Dustmann *et al.* (2022) ont montré que le salaire minimum a provoqué une réaffectation des travailleurs à bas salaire des petites entreprises moins efficaces vers des entreprises plus grandes et plus productives. Les grandes entreprises, qui payaient déjà au-dessus du salaire minimum, ont été moins affectées en termes de rentabilité et ont pu attirer davantage de talents.

TABLEAU 4.8 – Effets marginaux des variations du salaire minimum sur la taille de l’entreprise

Catégorie	dy/dx	Écart-type
Moins de 20 employés	-0.0199***	0.00544
Entre 20 et 99 employés	-0.0187***	0.00510
Entre 100 et 500 employés	-0.00284	0.00490
Plus de 500 employés	0.0414***	0.00696
Nombre d’observations (N)	1,853,164	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.7 Discussion des résultats

Dans cette section, nous allons analyser en profondeur les résultats de nos régressions afin de mieux comprendre l'impact des variations du salaire minimum sur les différents aspects du marché du travail au Canada. L'objectif central de cette étude est de déterminer comment ces variations influencent la probabilité d'emploi sur divers aspect du marché.

Premièrement, il est important de noter que les coefficients relatifs à la participation au marché du travail sont tous significatifs. Une hausse du salaire minimum semble non seulement augmenter la probabilité d'emploi, mais également réduire les risques de chômage ou d'inactivité. De plus, cette augmentation favorise également une probabilité accrue d'être employé mais temporairement absent du travail. En outre, la hausse du taux d'inactivité chez les jeunes travailleurs (15-24 ans) suite à une augmentation du salaire minimum peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Une hypothèse plausible est que ces jeunes occupent souvent des emplois dans le secteur des services, qui pourraient être plus vulnérables aux ajustements économiques causés par une hausse des coûts salariaux. La destruction de certains de ces emplois pourrait inciter les jeunes à quitter le marché du travail. Par ailleurs, l'augmentation du taux d'inactivité pourrait également refléter un retour à l'école, alors que certains jeunes choisissent d'investir dans leur éducation pour améliorer leurs perspectives à long terme, surtout si les opportunités d'emplois à bas salaire se réduisent. Il est également possible que cette inactivité soit temporaire, avec un retour sur le marché du travail après avoir acquis de nouvelles compétences. Quant aux travailleurs plus âgés (55 ans et plus), les effets plus modérés pourraient s'expliquer par une plus grande stabilité dans leurs emplois ou une moindre sensibilité aux fluctuations du marché. Bien que nos données ne permettent pas de confirmer ces hypothèses, elles offrent des pistes intéressantes à explorer.

En ce qui concerne l'impact sectoriel, nos résultats montrent que l'ajustement salarial entraîne une augmentation de la probabilité d'emploi dans le secteur des services, un effet qui n'est pas observé dans les secteurs primaire et secondaire. En approfondissant l'analyse de la répartition des emplois entre les professions, une différence notable entre deux périodes distinctes : 1976-1998 et 1987-2015 doit être soulignée. Par exemple, entre

1976 et 1998, une hausse du salaire minimum est associée à une baisse de la probabilité d'emploi dans les secteurs des affaires, des finances et de l'administration, alors que l'effet inverse est observé entre 1987 et 2015. En revanche, pour les secteurs des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion, une augmentation du salaire minimum est liée à une probabilité d'emploi accrue entre 1976 et 1998, mais associée à une baisse de cette probabilité entre 1987 et 2015. Néanmoins, pour le secteur de la santé, cette hausse a toujours été associée à une augmentation de la probabilité d'emploi alors que pour le secteur des ventes et services, elle a toujours été associée à une baisse de la probabilité d'emploi quelque soit la période considérée.

Et donc, la relation entre le salaire minimum et l'emploi est un sujet complexe et controversé, et le débat reste toujours ouvert. L'approche classique prévoit une relation négative entre le salaire minimum et l'emploi. Cependant Card et Krueger (1994) ont démystifié ces croyances traditionnelles, montrant que l'emploi est demeuré stable ou a même augmenté après les hausses du salaire minimum. Nos résultats sur les effets des ajustements du salaire minimum sur la participation au marché du travail s'alignent avec ces conclusions, ainsi qu'avec celles de Brochu et Green (2013) qui ont démontré qu'au Canada, des salaires minimums plus élevés peuvent en fait entraîner des taux de cessation d'emploi plus faibles. Par contre, ces derniers ont aussi trouvé qu'il devient plus difficile de trouver un emploi avec les augmentations du salaire minimum.

Bien que l'emploi ait augmenté suite aux ajustements salariaux, nous observons également une proportion plus grande de personnes occupées mais absentes du travail.. Akyeampong (2007) a expliqué que les tendances à la hausse s'expliquent par le vieillissement de la population active et les améliorations des régimes d'indemnités des congés de maladie. Les hausses du salaire minimum peuvent attirer les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché du travail, augmentant ainsi l'absentéisme en raison de leurs problèmes de santé plus fréquents. De plus, les entreprises peuvent améliorer leurs régimes d'indemnités de congés de maladie pour attirer et retenir les employés, ce qui incite davantage de travailleurs à prendre des congés, contribuant à la hausse de l'absentéisme.

Par ailleurs, si l'emploi augmente à la suite des ajustements périodiques du salaire minimum, cet impact varie selon les secteurs d'activité. Au Canada, selon Dionne-Simard

et Miller (2019), le secteur des services, notamment le commerce de détail et les services d'hébergement et de restauration, est le principal employeur des travailleurs au salaire minimum. Cependant, ce secteur est également le seul où une augmentation du salaire minimum accroît la probabilité d'emploi. D'après l'Institut de la statistique du Québec (2024), le secteur des services est le principal pourvoyeur d'emplois, avec certaines professions capables de compenser les effets négatifs dans d'autres. Par exemple, entre 1987 et 2015, bien que la probabilité d'occuper un emploi dans la gestion et les ventes ou services diminue avec l'augmentation du salaire minimum, elle augmente dans les domaines des affaires, des finances, de l'administration et de la santé. En revanche, dans le secteur agricole, où les travailleurs ne sont généralement pas couverts par les lois sur le salaire minimum, une augmentation du salaire minimum pourrait avoir peu d'effet direct sur l'emploi. Il en va de même pour les secteurs fortement syndiqués comme la construction, les administrations publiques et la fabrication, qui s'affichent parmi les plus faibles pourcentages de travailleurs au salaire minimum.

Toujours selon Statistique Canada (2006), le taux de travail au salaire minimum est presque sept fois plus élevé chez les travailleurs à temps partiel que chez les travailleurs à temps plein. Cela pourrait expliquer pourquoi la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel diminue suite à une hausse du salaire minimum. En effet, les employeurs pourraient chercher à réduire leurs coûts en diminuant le nombre de travailleurs à temps partiel, car ces postes sont souvent associés à des emplois moins qualifiés et donc plus susceptibles d'être rémunérés au salaire minimum et automatisés, ce qui affecte particulièrement les jeunes travailleurs. Une analyse plus détaillée du passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein suggère que les femmes sont plus susceptibles de quitter les emplois à temps partiel après une augmentation du salaire minimum. Une explication possible est que, dans un contexte de salaire minimum plus élevé, les femmes choisissent d'accroître leurs heures de travail en passant à des emplois à temps plein pour maximiser leurs revenus. Cette transition pourrait être influencée par des facteurs économiques ou personnels, bien que nos données ne permettent pas d'explorer ces motivations de manière approfondie. Pour les hommes, la réponse à la hausse du salaire minimum semble plus modérée, ce qui pourrait indiquer que cet ajustement a un impact moins prononcé sur leur décision de rester dans des emplois à temps partiel.

Les travailleurs au salaire minimum sont fréquemment ceux en poste depuis trois mois ou moins (1 sur 8), tandis qu'ils sont rares parmi ceux en poste depuis plus de cinq ans (Statistique Canada, 2006). Nos données montrent que l'augmentation du salaire minimum réduit la probabilité d'emploi permanent tout en augmentant celle des emplois non permanents saisonniers. Cette tendance s'explique par le fait que, face à l'augmentation des coûts salariaux, les employeurs privilégient les contrats non permanents, comme les emplois saisonniers, qui sont moins coûteux à long terme et offrent plus de flexibilité pour ajuster la main-d'œuvre selon les besoins fluctuants, notamment en période de forte demande. Les résultats montrent que l'augmentation du salaire minimum affecte particulièrement les femmes en fonction du type d'emploi. Les femmes semblent moins sensibles aux hausses du salaire minimum lorsqu'il s'agit d'emplois permanents ou saisonniers, probablement parce qu'elles valorisent davantage des aspects comme la flexibilité des horaires. En revanche, elles réagissent fortement dans les emplois à temps partiel, quittant plus souvent ces postes pour des emplois à temps plein afin de maximiser leurs revenus lorsque le salaire minimum augmente. De plus, les femmes sont plus susceptibles de quitter les emplois temporaires et occasionnels après une hausse du salaire minimum, cherchant des postes plus stables et mieux rémunérés. Cela contraste avec les hommes, qui sont plus affectés par la baisse de la probabilité d'occuper des emplois permanents et par une augmentation de la probabilité d'occuper des emplois non permanents ou saisonniers. Ainsi, les hausses du salaire minimum déclenchent chez les femmes des réactions plus marquées dans les emplois à temps partiel, temporaires et occasionnels, où la recherche de stabilité et de meilleures conditions de travail devient prioritaire.

Pour finir, l'augmentation de la probabilité d'emploi dans les grandes entreprises après des ajustements du salaire minimum et la diminution de la probabilité d'emploi dans les petites et moyennes entreprises, s'explique par plusieurs facteurs. Les grandes entreprises, qui emploient environ 40% des travailleurs au salaire minimum, ont une meilleure capacité à absorber les coûts supplémentaires grâce à leurs ressources financières. En revanche, les petites entreprises sont plus vulnérables aux hausses du salaire minimum. Elles emploient davantage de travailleurs non syndiqués, souvent des jeunes ou des étudiants à temps partiel, qui ont une capacité limitée à négocier de meilleurs salaires. Par conséquent, ces entreprises peuvent être contraintes de réduire leurs effectifs ou de limiter les embauches pour compenser l'augmentation des coûts salariaux, ce qui explique la

baisse de la probabilité d'emploi dans les petites et moyennes entreprises.

Les résultats de cette étude, bien qu'informatifs, présentent certaines limitations. En se basant uniquement sur les données des mois de janvier et juillet, il existe un risque de ne pas capturer les variations saisonnières ou des événements économiques importants qui pourraient survenir en dehors de ces périodes. De plus, l'utilisation de données agrégées par province et région métropolitaine peut masquer des disparités régionales importantes, notamment entre les zones urbaines et rurales, et ignorer les dynamiques spécifiques à certaines petites régions. L'adoption d'une approche générale, sans focus sur des groupes ou secteurs spécifiques, peut également entraîner la perte de nuances importantes, notamment les réactions distinctes de certains secteurs aux variations du salaire minimum. Enfin, bien que des variables de contrôle comme l'âge, le sexe, et la province aient été incluses, l'absence de certaines variables influençant l'emploi, telles que les chocs économiques régionaux, pourrait introduire des biais dans les estimations.

Une analyse plus fine par groupes démographiques, comme les minorités ethniques, les travailleurs âgés, ou les personnes handicapées, pourrait révéler des disparités importantes dans l'impact du salaire minimum. Cette approche permettrait de mieux comprendre les effets différenciés de cette politique sur diverses populations. Les recherches futures pourraient également se concentrer sur l'impact à long terme des hausses du salaire minimum, en particulier en ce qui concerne l'évolution des carrières des travailleurs initialement payés au salaire minimum, l'adaptation des entreprises, et les changements structurels dans l'économie.

En résumé, l'analyse des effets des variations du salaire minimum sur le marché du travail canadien révèle des dynamiques complexes et variées selon les secteurs et les types d'emploi. Une hausse du salaire minimum tend à augmenter l'emploi dans certains secteurs, comme celui des services, tout en réduisant les opportunités dans d'autres, comme les secteurs primaire et secondaire. De plus, bien que l'emploi global puisse augmenter, des effets secondaires tels que l'augmentation de l'absentéisme et la transition vers des emplois non permanents ou saisonniers se manifestent. Les grandes entreprises, mieux équipées pour absorber les coûts supplémentaires, parviennent à maintenir ou à accroître leur emploi, tandis que les petites et moyennes entreprises, plus exposées aux impacts des hausses salariales, voient leur capacité d'embauche diminuer. Enfin, l'impact diffé-

rencié sur les emplois à temps partiel et permanent souligne l'importance de considérer les spécificités des divers segments du marché du travail dans l'évaluation des politiques de salaire minimum. Ces résultats mettent en lumière la nécessité d'un équilibre entre l'amélioration des conditions de travail des plus vulnérables et la viabilité économique des entreprises.

CHAPITRE V

CONCLUSION

Ce mémoire a examiné l'impact des ajustements du salaire minimum sur la réallocation de l'emploi au Canada entre 1976 et 2015 en utilisant un modèle de régression logistique multinomiale. Nous avons analysé comment les variations du salaire minimum influencent diverses dimensions de l'emploi, notamment la participation au marché du travail, la répartition des emplois entre les secteurs d'activité, les professions, le type d'emploi (temps plein vs temps partiel, permanent vs temporaire), ainsi que la taille des entreprises.

Nos analyses ont révélé plusieurs résultats clés. Tout d'abord, les augmentations du salaire minimum sont associées à une augmentation significative de la probabilité d'être employé, tout en réduisant la probabilité d'être au chômage ou inactif. Ces résultats suggèrent que des salaires plus élevés rendent le travail plus attractif, ce qui stimule la participation au marché du travail. Cependant, nous avons également observé que l'augmentation du salaire minimum est liée à une diminution de la probabilité d'occuper un emploi et d'être présent au travail, indiquant que d'autres facteurs, tels que le vieillissement de la main-d'œuvre et l'amélioration des prestations de congé, peuvent jouer un rôle important.

Deuxièmement, concernant la réallocation des emplois entre les secteurs d'activité, nos résultats montrent une augmentation de la probabilité d'emploi dans le secteur tertiaire, au détriment des secteurs primaire et secondaire. Cette tendance est particulièrement marquée : une augmentation de 10 % du salaire minimum se traduit par une hausse de 0,48 % de la probabilité d'emploi dans le secteur tertiaire, tandis que les probabilités d'emploi diminuent respectivement de 0,19 % et 0,29 % dans les secteurs primaire et secondaire.

Troisièmement, l'effet du salaire minimum sur la répartition des emplois entre les professions varie selon les périodes étudiées. Par exemple, une augmentation du salaire minimum réduisait la probabilité d'emploi dans les secteurs des affaires, finances et administration entre 1976 et 1998, tandis qu'elle augmentait cette probabilité entre 1987 et 2015. Inversement, les secteurs des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion, qui bénéficiaient auparavant des hausses du salaire minimum, ont vu leur probabilité d'emploi diminuer au cours de la période 1987-2015.

Quatrièmement, nous avons constaté que les augmentations du salaire minimum réduisent la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel au profit d'emplois à temps plein. Ce résultat est particulièrement pertinent dans le contexte de l'amélioration des conditions de travail et de la réduction de la précarité.

Cinquièmement, en ce qui concerne les types de contrats, nos résultats montrent que les augmentations du salaire minimum augmentent la probabilité d'occuper un emploi non permanent, tout en réduisant la probabilité d'un emploi permanent. Cela suggère que les hausses du salaire minimum peuvent encourager une plus grande flexibilité dans le marché du travail, mais au détriment de la stabilité de l'emploi.

Enfin, nos analyses montrent que les ajustements du salaire minimum influencent la répartition des emplois en fonction de la taille des entreprises. Plus précisément, une hausse du salaire minimum semble encourager l'emploi dans les grandes entreprises, tandis qu'elle réduit la probabilité d'emploi dans les petites et moyennes entreprises.

Cependant, cette étude présente certaines limitations. En raison de l'utilisation de données des mois de janvier et juillet uniquement, certaines variations saisonnières ou événements économiques survenus en dehors de ces périodes peuvent ne pas avoir été capturés. De plus, l'agrégation des données à l'échelle provinciale et métropolitaine masque potentiellement des disparités régionales importantes. Malgré ces limites, les résultats obtenus ouvrent plusieurs pistes de recherche futures. Une analyse plus fine des effets du salaire minimum sur différents groupes démographiques, tels que les minorités ethniques, les travailleurs âgés ou les personnes handicapées, permettrait d'affiner notre compréhension des impacts différenciés de cette politique. De même, une approche plus détaillée des dynamiques locales, notamment entre les zones urbaines et rurales, enrichirait l'analyse.

Enfin, une étude des effets à long terme, notamment sur l'évolution des carrières des travailleurs initialement au salaire minimum et l'adaptation des entreprises, apporterait un éclairage complémentaire sur les conséquences structurelles de cette politique.

En résumé, bien que l'augmentation du salaire minimum puisse avoir des effets positifs sur l'emploi global et la participation au marché du travail, elle entraîne également une réallocation des emplois entre les secteurs, les professions, et les types de contrats. Ces résultats soulignent l'importance de considérer les multiples dimensions du marché du travail dans l'évaluation des politiques de salaire minimum. Les décideurs politiques doivent tenir compte de ces dynamiques pour concevoir des politiques qui maximisent les avantages économiques tout en minimisant les effets négatifs potentiels sur les groupes vulnérables du marché du travail.

ANNEXE A

Classification des professions et secteurs d'activité

TABLEAU A.1 – Classification des professions selon la variable profession à l'emploi principal de la CTP de 1980 et leur regroupement en 9 catégories selon le CNP de 2006

Catégorie CNP 2006	Professions à l'emploi principal
Gestion	Direction et administration
Affaires, finance et administration	Travail de bureau et domaines connexes
Sciences naturelles et appliquées	Sciences naturelles, génie/mathématiques
Secteur de la santé	Médecine et soins de santé
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Sciences sociales et domaines connexes
	Clergé
	Enseignement et domaines connexes
Arts, culture, sports et loisirs	Arts, littérature, loisirs
Vente et services	Ventes
	Services
Métiers, transport, machinerie	Construction
	Exploitation des transports
	Manutention
	Autres métiers
Professions propres au secteur primaire	Agriculture, horticulture et élevage
	Pêche, piégeage et domaines connexes
	Travail forestier et abattage
	Mines/carrières et forage/pétrole/gaz (14)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	Transformation
	Usinage
	Fabrication
N'ont jamais travaillé	N'ont jamais travaillé

TABLEAU A.2 – Classification des professions selon la variable profession à l’emploi principal de la CNPS de 2001 et leur regroupement en 9 catégories selon le CNP de 2006

Catégorie	Profession à l’emploi principal
Gestion	Cadres supérieurs Directeurs spécialistes Directeurs de la vente au détail Autres directeurs n.c.a.
Affaires, finance et administration	Personnel professionnel en administration Personnel d’administration Secrétaires Personnel administratif et technique Personnel de supervision du bureau Personnel de bureau
Sciences naturelles et appliquées	Personnel professionnel des sciences naturelles Personnel technique relié aux sciences naturelles
Secteur de la santé	Personnel professionnel des soins de santé Professionnels en sciences de la santé Personnel technique des soins de santé Personnel de soutien des services de santé
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Juges, avocats, psychologues Enseignants Personnel paraprofessionnel du droit et de la santé
Arts, culture, sports et loisirs	Personnel professionnel des arts et de la culture Personnel technique des arts, de la culture et des loisirs
Vente et services	Personnel de supervision des ventes Personnel de la vente en gros technique Vendeurs et commis-vendeurs Caissiers Chefs et cuisiniers Personnel des services des aliments Personnel des services de protection Personnel de l’hébergement et des voyages Personnel de soutien familial Personnel de la vente et des services n.c.a.
Métiers, transport, machinerie	Entrepreneurs et contremaîtres du bâtiment Personnel des métiers de la construction Mécaniciens de machines fixes, opérateurs Machinistes, personnel du formage, métal Mécaniciens Autres métiers n.c.a. Conducteurs d’équipement lourd et de machines Conducteurs de matériel de transport Aides de soutien des métiers, transport

Catégorie CNP 2006	Profession à l'emploi principal
Professions propres au secteur primaire	Professions propres à l'agriculture
	Professions propres à l'exploitation forestière
	Personnel élémentaire de la production agricole
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	Surveillants dans la fabrication
	Conducteurs de machines dans la fabrication
	Monteurs dans la fabrication
	Manoeuvres dans la fabrication

TABLEAU A.3 – Classification des secteurs d'activités selon la variable branche d'activité de l'emploi principal et leur regroupement en secteurs primaire, secondaire et tertiaire

Secteur	Activités principales
Primaire	Agriculture
	Forêts/exploitation forestière
	Pêche/chasse/piégeage
	Extraction minière/pétrole/gaz
Secondaire	Fabrication d'aliments/bois/tabac
	Usines textiles/produits textiles
	Vêtements/cuir/analogues
	Produits en bois
	Fabrication du papier
	Impression
	Production de pétrole/charbon
	Produits chimiques
	Caoutchouc/plastique
	Minéraux non métalliques
	Première transformation des métaux
	Produits métalliques
	Fabrication de machines
	Informatique/électronique
	Matériel/équipements électriques
	Matériel de transport
	Meubles/produits connexes
	Activités diverses de fabrication
Tertiaire	Services publics
	Entrepreneurs principaux
	Entrepreneurs spécialisés
	Commerce de gros
	Commerce de détail
	Transport
	Entreposage
	Finance
	Sociétés d'assurance/fonds de pension
	Services immobiliers
	Services de location
	Services professionnels/scientifiques/techniques
	Gestion d'entreprises/administration
	Services d'enseignement
	Soins de santé/assistance sociale
	Information/culture/loisirs
	Hébergement/services de restauration
	Autres services
	Administration fédérale
	Administration publique provinciale/territoriale
	Administration locale/municipale/régionale

ANNEXE B

Résultats des estimations des effets marginaux sur le
statut vis-à-vis de l'emploi, le secteur d'activité et les
types d'emploi

TABLEAU B.1 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d'emploi par groupe d'âge

Catégorie (Statut d'emploi # Groupe d'âge)	dy/dx	Écart-type
Employé, 15-24 ans	-0.0423***	0.0031
Employé, 25-54 ans	0.05999***	0.0022
Employé, 55+ ans	-0.0230***	0.0026
Chômeur, 15-24 ans	-0.0308***	0.0022
Chômeur, 25-54 ans	-0.0119***	0.0013
Chômeur, 55+ ans	0.00005	0.0004
Inactif, 15-24 ans	0.0731***	0.0030
Inactif, 25-54 ans	-0.0481***	0.0019
Inactif, 55+ ans	0.0230***	0.0027
Nombre d'observations (N)	8,551,693	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur le statut d'emploi en fonction du groupe d'âge. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.2 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d'activité par groupe d'âge

Catégorie (Secteur d'activité # Groupe d'âge)	dy/dx	Écart-type
Secteur primaire, 15-24 ans	-0.0205***	0.0014
Secteur primaire, 25-54 ans	-0.0173***	0.0015
Secteur primaire, 55+ ans	-0.0368***	0.0024
Secteur secondaire, 15-24 ans	-0.0576***	0.0017
Secteur secondaire, 25-54 ans	-0.0200***	0.0022
Secteur secondaire, 55+ ans	-0.0185***	0.0020
Secteur tertiaire, 15-24 ans	0.0781***	0.0022
Secteur tertiaire, 25-54 ans	0.0373***	0.0026
Secteur tertiaire, 55+ ans	0.0553***	0.0029
Nombre d'observations (N)	5,871,163	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur les secteurs d'activité par groupe d'âge. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.3 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d’activité par période de temps

Catégorie (Secteur d’activité # Période)	dy/dx	Écart-type
Secteur primaire, 1976-1995	-0.0041	0.0030
Secteur primaire, 1996-2015	-0.0288***	0.0010
Secteur secondaire, 1976-1995	-0.0271***	0.0022
Secteur secondaire, 1996-2015	-0.0307***	0.0024
Secteur tertiaire, 1976-1995	0.0312***	0.0035
Secteur tertiaire, 1996-2015	0.0594***	0.0026
Nombre d’observations (N)	5,871,163	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur les secteurs d’activité en fonction de la période de temps. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.4 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le secteur d’activité selon le niveau d’éducation

Catégorie (Secteur d’activité # Niveau d’éducation)	dy/dx	Écart-type
Secteur primaire, Secondaire et moins	-0.0279***	0.0020
Secteur primaire, Postsecondaire	-0.0055***	0.0011
Secteur secondaire, Secondaire et moins	-0.0462***	0.0025
Secteur secondaire, Postsecondaire	-0.0125***	0.0016
Secteur tertiaire, Secondaire et moins	0.0741***	0.0030
Secteur tertiaire, Postsecondaire	0.0180***	0.0019
Nombre d’observations (N)	5,871,163	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur le secteur d’activité en fonction du niveau d’éducation. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.5 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d’emploi (temps plein vs temps partiel) selon le sexe

Catégorie (Sexe)	dy/dx	Écart-type
Hommes	0.0032**	0.00144
Femmes	-0.0932***	0.00390
Nombre d’observations (N)	4,963,611	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum selon le sexe. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.6 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur le statut d’emploi (temps plein vs temps partiel) par groupe d’âge

Groupe d’âge	dy/dx	Écart-type
15-24 ans	-0.0885***	0.00439
25-54 ans	0.0560***	0.00185
55+ ans	0.0535***	0.00338
Nombre d’observations (N)	4,963,611	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur l’emploi à temps partiel, en fonction du groupe d’âge. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

TABLEAU B.7 – Effets marginaux des variations du salaire minimum évalués à la moyenne sur les types d’emploi (permanent vs non permanent, interaction avec le sexe)

Catégorie	dy/dx	Écart-type
Permanent, Hommes	-0.0297***	0.00428
Permanent, Femmes	-0.0022	0.00444
Non perm/saisonnier, Hommes	0.0435***	0.00273
Non perm/saisonnier, Femmes	0.0289***	0.00173
Non perm/temporaire, Hommes	-0.0108***	0.00293
Non perm/temporaire, Femmes	-0.0197***	0.00334
Non perm/occasionnel, Hommes	-0.0030*	0.00156
Non perm/occasionnel, Femmes	-0.0070**	0.00243
Nombre d’observations (N)	1,948,885	

Note : Les coefficients représentent les effets marginaux (dy/dx) du salaire minimum sur le type d’emploi, par sexe. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

BIBLIOGRAPHIE

- Aaronson, D., French, E. et MacDonald, J. (2008). The minimum wage, restaurant prices, and labor market structure. *Journal of Human Resources*, 43(3), 688–720.
- Aaronson, D. et Phelan, B. J. (2019). Wage shocks and the technological substitution of low-wage jobs. *The Economic Journal*, 129(617), 1–34.
- Akyeampong, E. B. (2007). *Tendances et saisonnalité de l'absentéisme*. Statistique Canada.
- Autor, D. H., Manning, A. et Smith, C. L. (2016). The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades : a reassessment. *American Economic Journal : Applied Economics*, 8(1), 58–99.
- Brochu, P. et Green, D. A. (2013). The impact of minimum wages on labour market transitions. *The Economic Journal*, 123(573), 1203–1235.
- Brouillette, D., Gribbin, K., Guénette, J.-D., Ketcheson, J., Kostyshyna, O., Lachaine, J. et Scarffe, C. (2017). *A Canada-US Comparison of Labour Market Conditions*. Staff Analytical Note 2017-4, Bank of Canada.
- Brown, C., Gilroy, C. et Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487–528. Récupéré le 2024-09-02 de <http://www.jstor.org/stable/2724487>
- Butschek, S. (2022). Raising the bar : minimum wages and employers' hiring standards. *American Economic Journal : Economic Policy*, 14(2), 91–124.
- Card, D. et Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772–793. Récupéré de <https://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v84y1994i4p772-93.html>

- Card, D. et Krueger, A. B. (2016). *Myth and measurement : The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.
- Clemens, J., Kahn, L. B. et Meer, J. (2021). Dropouts need not apply ? the minimum wage and skill upgrading. *Journal of Labor Economics*, 39(S1), S107–S149.
- Dionne-Simard, D. et Miller, J. (2019). *Maximum insights on minimum wage workers : 20 years of data*. Labour Statistics : Research Papers, Catalogue no. 75-004-x, Statistics Canada.
- Downey, M. (2021). Partial automation and the technology-enabled deskilling of routine jobs. *Labour Economics*, 69, 101973.
- Dube, A., Lester, T. W. et Reich, M. (2010). Minimum wage effects across state borders : Estimates using contiguous counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964.
- Dube, A., Lester, T. W. et Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663–704.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M. et Vom Berge, P. (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267–328.
- Forsythe, E. (2023). The effect of minimum wage policies on the wage and occupational structure of establishments. *Journal of Labor Economics*, 41(S1), S291–S324.
- Fortin, P. (2010). Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du «compromis idéal». *Regards sur le travail*, 7(1), 1–15.
- Husson, M. (2020). Salaire minimum et emploi : histoire d’un débat. *La Revue de l’Ires*, (1), 15–42.
- Institut de la statistique du Québec (2024). Emploi selon le secteur d’activité et selon l’industrie, Québec et Canada. Consulté le : 12 août 2024. Récupéré de https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/emploi-selon-secteur-activite-et-industrie-quebec-et-canada#tri_annee=2024&tri_mois=2001495

- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J. et Wething, H. (2022). Minimum-wage increases and low-wage employment : Evidence from Seattle. *American Economic Journal : Economic Policy*, 14(2), 263–314.
- Kandilov, A. M. G. et Kandilov, I. T. (2020). The minimum wage and seasonal employment : Evidence from the US agricultural sector. *Journal of Regional Science*, 60(4), 612–627. <http://dx.doi.org/10.1111/JORS.12474>
- Landry, C. (2020). *L'impact du salaire minimum sur l'automatisation de l'emploi au Canada*. (Thèse de doctorat). Université Laval.
- Lawson, N., Lelarge, C. et Spanos, G. (2023). *The Minimum Wage in Firms' Organizations : Productivity Implications*. Discussion Paper 18425, CEPR Press, Paris & London
- Lee, D. S. (1999). Wage inequality in the United States during the 1980s : Rising dispersion or falling minimum wage ? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 977–1023.
- Lordan, G. et Neumark, D. (2018). People versus machines : The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*, 52, 40–53.
- Neumark, D. et 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*, 90(5), 1362–1396. Récupéré le 2024-09-02 de <http://www.jstor.org/stable/2677855>
- Nguyen, C. V. (2023). *The Impact of Minimum Wages on Employment : Evidence from a Lower Middle-Income Country*. Rapport technique, GLO Discussion Paper.
- Noh, E. J. (2023). A study on the perception of the minimum wage increase on employment and business environment : Focusing on managers or higher position workers in food-service industry companies. *Culinary science & hospitality research*, 29(6), 84–93. <http://dx.doi.org/10.20878/cshr.2023.29.6.009>
- Statistique Canada (2006). L'emploi et le revenu en perspective. Consulté le : 12 août 2024. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/commun/4287773-fra.pdf>

- vom Berge, P. et Frings, H. (2020). High-impact minimum wages and heterogeneous regions. *Empirical Economics*, 59(2), 701–729. <http://dx.doi.org/10.1007/S00181-019-01661-0>
- Yonezawa, K., Gómez, M. I. et McLaughlin, E. W. (2022). Impacts of minimum wage increases in the US retail sector : Full-time versus part-time employment. *Journal of Agricultural and Resource Economics*, 47(2), 324–341.