

LE SALAIRE MINIMUM ET LA FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans une économie, le marché du travail revêt une importance fondamentale, car c'est lui qui permet d'affecter le capital humain à ses usages les plus productifs. Dans le but de protéger les travailleurs, les gouvernements ont toutefois institué au fil des ans diverses contraintes institutionnelles qui ont eu pour effet de rendre ce marché moins flexible. Ces rigidités font en sorte de freiner la création d'emploi et de créer du chômage. C'est particulièrement le cas au Québec, dont le marché du travail est plus réglementé qu'ailleurs en Amérique du Nord et dont le taux de chômage est systématiquement supérieur depuis 30 ans aux moyennes canadienne et américaine (voir Figure 1).



Cette Note économique a été préparée par Nathalie Elgrably, économiste à l'IEDM et chargée de formation à HEC Montréal.

Comment fonctionne le marché du travail

Pour apprécier l'importance de la flexibilité du marché du travail, il est indispensable de comprendre au préalable comment il fonctionne. D'un côté, un travailleur se présente sur le marché du travail pour offrir sa main-d'œuvre. Il se comporte donc comme un vendeur. Évidemment, plus le salaire offert pour un emploi donné est élevé, plus les candidats sont nombreux et inversement. De plus, un individu n'accepte que l'emploi qu'il estime le plus avantageux à ses yeux, c'est-à-dire celui qui offre la rémunération la plus élevée en regard des attraits et difficultés du poste.

À l'inverse, un employeur se présente sur le marché du travail pour se procurer de la main-d'œuvre, et se comporte donc comme un acheteur. Ainsi, l'employeur n'accepte d'embaucher un travailleur que s'il rapporte (tous apports confondus) plus qu'il ne coûte (tous coûts confondus). Selon la même logique, un employeur ne consent des hausses de salaires ou des avantages sociaux supplémentaires qu'à condition que la productivité des travailleurs soit suffisante pour justifier les coûts additionnels.

La flexibilité du marché du travail désigne la facilité avec laquelle les travailleurs et les employeurs peuvent négocier des contrats de travail mutuellement avantageux de telle façon que la rémunération versée, les

conditions de travail et le nombre de travailleurs embauchés fluctuent avec le moins d'entraves possible.

Dans les situations où les travailleurs qualifiés se font rares, il est avantageux pour les employeurs d'offrir des salaires élevés et des conditions de travail bonifiées pour les attirer. En revanche, dans les domaines où les offres d'emplois sont limitées, les travailleurs ont intérêt à réviser à la baisse leurs

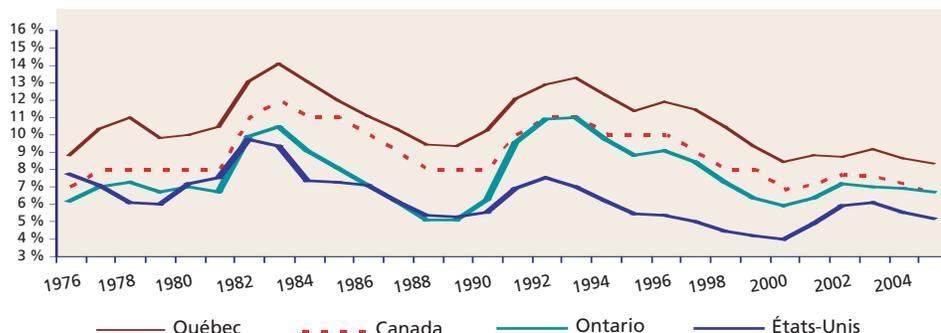
aspirations salariales et leurs exigences. Lorsque ces échanges se font avec une relative facilité, un nombre optimal d'offres et de demandeurs de main-d'œuvre trouvent satisfaction, avec pour résultat la création d'un nombre d'emplois maximal.

Pour que le marché du travail soit qualifié de flexible, il doit donc fonctionner

librement et pouvoir s'adapter aux chocs conjoncturels et à un environnement économique en perpétuelle évolution. Cette flexibilité est importante, car elle permet les ajustements nécessaires pour résorber aussi bien les surplus que les pénuries de main-d'œuvre lorsque des industries sont en déclin alors que d'autres sont en expansion. Par exemple, l'essor des technologies de l'information au cours des années 1990 ainsi que la peur du bogue de l'an 2000 avaient créé une pénurie d'informaticiens. Mais cette pénurie s'est rapidement résorbée lorsque de nombreux travailleurs, attirés par les hauts salaires, ont choisi cette profession.



FIGURE 1
Taux de chômage, 1976-2005



Source : « Enquête sur la population active », CANSIM, Tableau 282-0002; U.S. Bureau of Labor Statistics, « Employment status of the civilian noninstitutional population, 1940 to date », disponible à <http://www.bls.gov/cps/cpsaat1.pdf>.

Une augmentation des coûts

Les interventions étatiques sur le marché de l'emploi visent généralement à protéger les travailleurs en leur assurant un revenu plus élevé ou la sécurité d'emploi. Toutefois, une des premières leçons que nous enseigne la science économique est de ne jamais juger une politique ou une loi à ses intentions, mais bien aux comportements qu'elle incite et aux résultats qu'elle produit.

Par exemple, si les salaires et les conditions de travail sont généralement flexibles à la hausse, il existe des contraintes qui introduisent des rigidités à la baisse et empêchent le marché du travail de s'ajuster spontanément au contexte économique. D'autres impliquent une hausse de la rémunération ou des avantages sociaux, entravent la négociation d'ententes mutuellement avantageuses ou limitent la liberté de l'employeur de licencier du personnel. Elles occasionnent toutes une augmentation des coûts assumés par l'entreprise.

Or, quand les coûts augmentent alors que la productivité des travailleurs demeure inchangée, certains d'entre eux commencent à coûter plus qu'ils ne rapportent et ne présentent plus d'intérêt pour l'employeur. Par exemple, un travailleur dont les services génèrent à l'employeur des recettes de 7 \$/heure ne sera pas embauché s'il impose un coût de 8 \$/heure.

Le chômage est donc partiellement attribuable à des ententes qui ne peuvent avoir lieu malgré la volonté des deux parties, car des contraintes augmentent artificiellement les coûts et les risques liés à l'embauche. Des lois peuvent forcer l'employeur à verser des salaires plus généreux ou à retenir sa main-d'œuvre, mais rien ne peut contraindre une entreprise à embaucher des travailleurs qui occasionnent des pertes.

Le salaire minimum

La façon la plus directe pour les gouvernements d'assurer un revenu plus élevé à un groupe de travailleurs est

d'imposer un plancher salarial. C'est ce qu'ils font en établissant par exemple un salaire minimum. Si l'on tient compte des différences de niveau de vie dans chaque région, c'est au Québec que le salaire minimum est le plus élevé en Amérique du Nord¹.

À première vue, cette mesure semble irréprochable et son objectif tout à fait louable : accroître le revenu des salariés qui se trouvent tout au bas de l'échelle de façon à les sortir de la pauvreté. Mais c'est sans compter les effets pervers qu'elle entraîne et le fait que les personnes touchées ne sont pas nécessairement celles qu'on croit.

Le salaire minimum constitue la porte d'entrée sur le marché du travail pour les individus les moins qualifiés. C'est ce qui explique qu'une forte proportion des travailleurs payés au salaire minimum sont en fait des jeunes travaillant à temps partiel, souvent encore aux études et habitant chez leurs parents dans des ménages qui ne sont pas pauvres².

La flexibilité du marché du travail désigne la facilité avec laquelle les travailleurs et les employeurs peuvent négocier des contrats de travail mutuellement avantageux.

1. Le revenu annuel d'une personne travaillant au salaire minimum représente 50 % du PIB par habitant au Québec, soit la proportion la plus élevée des 60 États et provinces d'Amérique du Nord. Voir Jason Clemens, Amela Karabegovic, Keith Godin et Niels Veldhuis, « Measuring Labour Markets in Canada and the United States: 2004 Edition », Institut Fraser, septembre 2004, p. 28, disponible à <http://www.fraserinstitute.ca/shared/readmore.asp?sNav=pb&id=690>.
2. Près des deux tiers des travailleurs au salaire minimum sont âgés de moins de 25 ans, et la même proportion vivent avec leurs parents ou d'autres membres de leur famille. Voir Deborah Sussman et Martin Tabi, *Les travailleurs au salaire minimum*, Statistique Canada, mars 2004, p. 8 et 12, disponible à <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/1030475-001-XIF.pdf>.

Parmi les autres, on retrouve surtout des personnes qui, pour diverses raisons, ont peu d'éducation et d'expérience de travail (décrocheurs, immigrants, femmes âgées qui retournent sur le marché du travail, etc.). Ces personnes sont par définition peu productives et leur seule façon de grimper éventuellement l'échelle du marché du travail est de pouvoir mettre le pied sur le premier barreau.

L'augmentation du salaire minimum a pour effet de hisser ce premier barreau à une hauteur qui devient inaccessible pour plusieurs d'entre eux et qui les confine au chômage. Des employeurs vont en effet juger non rentable d'embaucher des travailleurs dont la faible productivité est inférieure aux coûts désormais plus élevés qu'ils occasionnent. De plus, quand des machines peuvent être substituées au travail humain, les entreprises seront incitées à utiliser des techniques de production qui y ont recours de façon plus intensive si cela est moins coûteux que de recruter des travailleurs additionnels.

La plupart des économistes s'entendent sur le fait que les hausses de salaire minimum ne contribuent pas à réduire la pauvreté, mais qu'elles créent au moins un peu de chômage³. Par exemple, des chercheurs canadiens ont montré qu'une hausse de 10 % du salaire minimum réduit l'emploi de 2,5 % chez les adolescents⁴. Si l'on veut vraiment aider les personnes à faible revenu, d'autres mesures de nature fiscale comme une « prime au travail » (c'est-à-dire un crédit d'impôt remboursable sur le revenu d'emploi) ont un effet beaucoup plus direct sur les revenus nets, sans les effets pervers sur le marché du travail et l'emploi d'une hausse du salaire minimum.

La réglementation des relations de travail

Une autre façon de chercher à protéger les travailleurs est de réglementer les relations de travail, soit en rendant plus difficile le licenciement d'un travailleur, soit en favorisant la syndicalisation. Ces mesures entraînent toutefois elles aussi des effets pervers.

Avant d'embaucher un nouvel employé, les employeurs tiennent compte de tous les coûts qu'ils auront à supporter, y compris les coûts occasionnés par un licenciement. Lorsque la loi impose un long préavis, de lourdes indemnités de départ, ou des conditions très strictes pour procéder à un licenciement, les coûts de l'embauche d'un nouvel employé augmentent, rendant ainsi le marché du travail moins flexible.

Dans une recension des études empiriques sur la question, l'OCDE conclut que l'impact des mesures de protection de l'emploi sur le chômage total n'est pas clair parce qu'elles tendent à freiner aussi bien les licenciements que les recrutements. Toutefois, elles affectent négativement certains groupes, en particulier « les nouveaux entrants sur le marché du travail (essentiellement les jeunes) et les réentrants (essentiellement les femmes, qui sont plus nombreuses que les hommes à alterner entre périodes d'emploi et périodes d'inactivité, notamment lorsqu'elles cherchent à concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale)⁵ ».

La plupart des économistes s'entendent sur le fait que les hausses de salaire minimum ne contribuent pas à réduire la pauvreté, mais qu'elles créent au moins un peu de chômage.

Le Québec et le Canada dans son entier se situent dans une position avantageuse sur ce plan. Selon un indicateur mis au point par l'OCDE, le Canada se retrouve au 3^e rang parmi les pays où la législation sur la protection de l'emploi est la moins rigide, toutes les premières places étant occupées par des pays anglophones. Les pays d'Europe du Sud possèdent au contraire les législations les plus strictes⁶. Le débat qui a eu lieu en France au début de l'année 2006 sur le « contrat de première embauche » visait précisément à trouver une solution à ce problème de rigidité du marché du travail.

Le Québec est dans une situation beaucoup moins favorable lorsqu'on examine la question des relations de travail. Les lois du travail québécoises sont parmi les plus favorables aux syndicats et le Québec est la région qui affiche le plus haut taux de syndicalisation en Amérique du Nord. Cette situation a des conséquences négatives importantes sur le plan de la flexibilité du travail⁷.

3. —, « The minimum wage. A blunt instrument », *The Economist*, 28 octobre 2006, p. 40.

4. Michael Baker, Dwayne Benjamin et Shuchita Stanger, « The Highs and Lows of Minimum Wage Effects: A Time-Series Cross-Section Study of the Canadian Law », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no 2, avril 1999, p. 318-350.

5. Organisation de coopération et de développement économiques, « La protection de l'emploi : coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi », *L'observateur OCDE*, janvier 2005, p. 3, disponible à <http://www.oecd.org/dataoecd/58/8/34375688.pdf>.

6. *Ibid.*, p. 2.

7. Voir en particulier la Note économique de Norma Kozhaya, « Les effets de la forte présence syndicale au Québec », Institut économique de Montréal, septembre 2005, disponible à http://www.iedm.org/uploaded/pdf/sept05_fr.pdf.

Une recension de la recherche conclut que les syndicats exercent des pressions à la hausse sur les salaires mais ralentissent la croissance de l'emploi⁸. Comme la théorie économique le prévoit, la croissance de l'emploi est plus faible dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non syndiqués, puisque les entreprises embaucheront moins de travailleurs à mesure qu'ils coûtent plus cher. De plus, comme le nombre d'emplois syndiqués est limité, les chômeurs vont opter pour les marchés non syndiqués, ce qui crée une abondance de travailleurs et exerce des pressions à la baisse sur les salaires dans ces autres marchés.

La souplesse des lois du travail joue un rôle crucial dans la performance du marché du travail. Des chercheurs ont montré que le chômage augmente quand les lois régissant les relations de travail sont trop rigides⁹. L'Institut Fraser a comparé la performance du marché du travail dans les 60 États et provinces du continent avec un indice de souplesse des lois régissant les relations de travail qui tient compte de plusieurs aspects : les procédures d'accréditation et de désaccréditation, l'arbitrage, l'obligation d'être membre et de payer des cotisations syndicales, la prise en compte des changements technologiques, les obligations du successeur, les dispositions anti-briseurs de grève et le piquetage secondaire. Le Québec se retrouve de nouveau au dernier rang pour ce qui est de la rigidité de sa législation en matière de relations de travail, et au 49^e rang pour ce qui est de la performance de son marché du travail¹⁰.

Conclusion

En règle générale, il faut s'attendre à ce que les firmes réagissent aux contraintes qui leur sont imposées. Par exemple, sous la pression d'un

salaires minimum élevé et de lois du travail rigides, elles peuvent choisir d'embaucher moins de personnel, de remplacer les travailleurs par des machines, de réduire les primes de performance et autres incitations, ou de relocaliser leurs activités ailleurs dans le monde. Dans tous les cas, le chômage augmente et le marché du travail est moins dynamique. Les grands perdants sont alors les jeunes, les femmes, les chômeurs sans expérience et tous ceux dont la productivité est trop faible pour justifier leurs salaires.

Certains tirent avantage de ces contraintes, notamment, les travailleurs qui conservent leurs emplois et qui bénéficient d'une protection accrue. Plusieurs employeurs n'ont en effet d'autre choix que de payer des salaires plus élevés et d'accorder des avantages supplémentaires, même si ces derniers ne sont pas justifiés par une hausse de la productivité. Toutefois, les entreprises qui voient leurs coûts de production augmenter seront incitées à hausser leurs prix en conséquence. Les perdants sont alors les consommateurs qui doivent payer plus cher pour leurs biens et services.

La façon la plus efficace d'aider les travailleurs est de maintenir les lois du travail flexibles pour assurer le dynamisme du marché du travail. Dans un contexte de forte création d'emploi, un travailleur trouve facilement un poste et exerce un pouvoir de négociation plus élevé lorsque vient le temps de déterminer son salaire et ses conditions de travail, puisqu'il a facilement le choix d'aller ailleurs. En cas de licenciement, il retrouve rapidement du travail. Ce ne sont pas des réglementations sévères qui lui assureront un emploi et un revenu plus élevé, mais bien la rareté de la main-d'œuvre par rapport à la demande.

Le Québec se retrouve au dernier rang pour ce qui est de la rigidité de sa législation en matière de relations de travail.



Institut économique de Montréal
6708, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec)
Canada H2S 2M6
Téléphone (514) 273-0969
Télécopieur (514) 273-2581
Site Web www.iedm.org

L'Institut économique de Montréal (IEDM) est un institut de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Il œuvre à la promotion de l'approche économique dans l'étude des politiques publiques.

Fruit de l'initiative commune d'entrepreneurs, d'universitaires et d'économistes, l'IEDM n'accepte aucun financement public.

Abonnement annuel aux publications de l'Institut économique de Montréal : 98,00 \$.

Président du conseil :
ADRIEN D. POULIOT

Président :
PAUL DANIEL MULLER
Directeur de la recherche
et des publications :
MARTIN MASSE

Les opinions émises dans cette publication ne représentent pas nécessairement celles de l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration.

La présente publication n'implique aucunement que l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit.

Reproduction autorisée à des fins éducatives et non commerciales à condition de mentionner la source.

Institut économique de Montréal
© 2006

Imprimé au Canada

Illustration :
Benoit Lafond

Infographie :
Valna inc.

8. Barry T. Hirsch, « Unionization and Economic Performance : Evidence on Productivity, Profits, Investment and Growth », Institut Fraser, 1997, disponible à <http://www.fraserinstitute.ca/admin/books/files/PPS3-Unionization%20Econ%20Perform.pdf>.
9. Edward Bierhanzl et James Gwartney, « Regulations, Unions and Labor Markets », *Regulation*, vol. 21, no 3, 1998, p. 40-53, disponible à <http://garnet.acns.fsu.edu/~jgwartne/regulation%20-%20gwartney.pdf>.
10. Voir Jason Clemens *et al.*, *op. cit.*, p. 30-31.