Centre canadien de politiques alternatives | Ontario
Avril 2022

Un pas en avant

Évaluation des répercussions sur le marché du travail de la hausse du salaire minimum en Ontario en 2018

Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi

www.policyalternatives.ca
RESEARCH
ANALYSIS
SOLUTIONS

CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
ONTARIO OFFICE

CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
ONTARIO OFFICE

ISBN 978-1-77125-594-3

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca.

S'IL VOUS PLAÎT FAIRE UN DON...

Aidez-nous à continuer d'offrir nos publications gratuites en ligne.

Avec votre soutien, nous pouvons continuer à produire des recherches de qualité — et assurez-vous qu'elle tombe entre les mains des citoyens, des journalistes, des décideurs et progressistes. Visitez www.policyalternatives.ca ou appelez le 613-563-1341 pour plus d'informations.

Le CCPA est un organisme de recherche indépendant. Ce rapport a été soumis à un examen par les pairs et répond au normes de recherche du Centre.

Les opinions et recommandations formulées dans le présent rapport, ainsi que s'il y avait erreurs, sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des éditeurs ou des donateurs de ce rapport.

UNIFOR
Local567

À PROPOS DES AUTEURS

Sheila Block est économiste principale au siège ontarien du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). Grace-Edward Galabuzi est professeur agrégé au Département de politique et d'administration publique de l'Université X.

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier David Macdonald et Mary Gellatly pour leurs judicieux commentaires sur une version précédente de ce rapport. Ils remercient également Tania Oliveira pour son aide exceptionnelle à la recherche.

Cette recherche a été financée par la Fondation canadienne des relations raciales (www.crrf-fcrr.ca) dans le cadre de son mandat de recherche visant à soutenir l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale dans la société canadienne.

Un pas en avant

4 **Résumé**

7 **Introduction**

8 Des années d'efforts pour obtenir 14 $

10 **Qui sont les travailleurs au salaire minimum de l'Ontario?**

11 Les travailleurs au salaire minimum sont plus susceptibles d'être des femmes

11 Les nouveaux immigrants sont plus susceptibles d'occuper un emploi au salaire minimum

12 La plupart des travailleurs au salaire minimum sont des adultes

14 **Hausse de l'emploi et des salaires dans les secteurs à bas salaire suite au projet de loi 148**

16 La hausse du salaire minimum a aidé les travailleurs à bas salaire à gagner plus que le minimum

17 **Le projet de loi 148 a contribué à réduire l'écart salarial racial**

17 Les travailleurs au salaire minimum sont plus susceptibles d'être racialisés

20 Estimation de l'impact du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial dans toutes les professions

22 Estimation de l'incidence du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial dans tous les secteurs

23 **Conclusion**

25 **Annexe technique**

27 **Notes**

Résumé

PLUS D'UN MILLION de travailleurs ontariens ont vu leur revenu augmenter le 1er janvier 2018 lorsque le gouvernement de l'Ontario en place a majoré à 14 $ l'heure le salaire minimum provincial qu'il s'était engagé à porter à 15 $ au plus tard en 2019. À l'époque, les discours alarmistes abondaient et les lobbyistes du milieu des affaires prédisaient des pertes d'emplois massives. Constatant que cette prédiction n'était pas fondée, le présent rapport examine quels travailleurs ont bénéficié de la hausse du salaire minimum à 14 $. En fait, bien des mythes ont été déboulonnés durant cette période historique où les efforts de représentation des travailleurs ont mené à certaines des plus importantes protections des droits ouvriers en une génération—dont plusieurs ont été promptement annulées par le nouveau gouvernement à son arrivée au pouvoir en 2018.

Voici les principaux constats de ce rapport.

La hausse du salaire minimum n'a pas été une « tueuse d'emplois » : De 2017 à 2019, l'emploi a augmenté, le chômage a diminué et les salaires ont augmenté en Ontario. Si l'on compare les moyennes annuelles, l'emploi total a augmenté de 1,7 % en 2018 et de 2,8 % en 2019. Le taux de chômage moyen annuel est passé de 6 % en 2017 à 5,7 % en 2018, puis à 5,6 % en 2019. Dans l'ensemble de l'économie ontarienne, le salaire horaire moyen a augmenté de 3,4 % de 2017 à 2018. L'emploi a connu une hausse dans tous les secteurs où les salaires sont inférieurs à la moyenne, sauf l'agriculture et la fabrication. Trois secteurs réputés pour leurs bas salaires et leurs emplois précaires ont connu une forte hausse des salaires : l'hébergement et la res-

tauration (9,7 %), le commerce de détail et de gros (5,6 %), et les services administratifs, immobiliers et autres services de soutien (11,9 %).

Les travailleurs racialisés, en particulier les femmes, ont enregistré des gains : En raison de la dimension sexuée du travail à bas salaire, les gains salariaux ont été plus importants pour les femmes que pour les hommes dans tous les groupes racialisés. Sur une base horaire, les hausses estimées ont été plus importantes pour les femmes noires (4,9 %) et les femmes racialisées (4,7 %) que pour les femmes non racialisées (4,1 %). La rémunération hebdomadaire a connu une évolution similaire, les femmes noires ayant vu leur salaire augmenter de 5,2 %, contre 4,7 % pour les femmes racialisées et 4,2 % pour les femmes non racialisées. Le rythme plus rapide de l'augmentation de la rémunération des femmes noires et racialisées a eu pour effet de réduire l'écart de rémunération entre les races et les sexes en Ontario. Le résultat est clair : l'augmentation du revenu de base de tous les travailleurs a contribué à réduire l'écart salarial racialisé, en particulier pour les femmes qui travaillent.

Bien que l'on observe un impact positif légèrement plus important pour les hommes noirs et racialisés (3,5 %) que pour les hommes non racialisés (3,4 %) sur le plan du salaire horaire estimé selon la profession, les résultats des hommes sur le plan du salaire hebdomadaire estimé selon la profession et selon le secteur sont mitigés.

La majorité des travailleurs au salaire minimum étaient des adultes : Bien que la majorité des adolescents qui travaillaient en 2019 gagnaient le salaire minimum, seuls 30 % des travailleurs au salaire minimum étaient des adolescents—et 70 % étaient des adultes. En fait, on constate une forte augmentation de la proportion de travailleurs au salaire minimum qui étaient âgés de 25 ans et plus de 2017 à 2018. Une proportion non négligeable de travailleurs adultes ont gagné un salaire proche du salaire minimum en 2017. Ces travailleurs ont bénéficié de la hausse du salaire minimum de 2018 et ils bénéficieront aussi de la hausse à 15 $ l'heure, entrée en vigueur le 1er janvier 2022 après avoir été longuement retardée.

Des questions sans réponse : Notons que nous ignorons quel aurait pu être l'impact du projet de loi 148 si le gouvernement provincial conservateur n'avait pas annulé les changements à la *Loi sur les normes d'emploi* qui s'attaquaient spécifiquement au travail précaire, entre autres les dispositions sur le principe du salaire égal pour un travail égal ou celles visant à réduire les cas de classification erronée d'employés en tant que travailleurs autonomes. Étant donné la surreprésentation des travailleurs racialisés dans les emplois précaires, il va de soi que ces mesures contribueraient

à réduire l'écart salarial racial. Malheureusement, il n'y a pas de données qui permettraient d'étayer ce scénario alternatif.

Introduction

SUR LE COUP de minuit, le 31 décembre 2017, le salaire minimum général de l'Ontario est passé de 11,60 $ à 14 $ l'heure. Les personnes qui touchaient le salaire minimum général, d'étudiant ou de serveur de boissons alcoolisées et les travailleurs à domicile (salaires variant de 9,90 $ à 12,55 $ l'heure) ont vu leur taux horaire augmenter de plus de 20 %. Cependant, les travailleurs au salaire minimum ne sont pas les seuls à avoir bénéficié d'un gain immédiat : d'autres, qui gagnaient plus que le salaire minimum, mais moins de 14 $ l'heure, en ont également profité. Du jour au lendemain, plus d'un million de travailleurs ontariens ont vu leur sort s'améliorer.

Comme les travailleurs au salaire minimum en Ontario sont, de façon disproportionnée, des femmes, des personnes racialisées et des immigrants récents au Canada (comparativement à l'ensemble de la population active), la hausse du salaire minimum de 2018 a été plus qu'un simple pas en avant pour tous les travailleurs à bas salaire : elle a aussi très probablement réduit, dans une certaine mesure, l'écart salarial entre les femmes et les hommes et entre les travailleurs racialisés et non racialisés. Ce rapport décrit la composition de la population active au salaire minimum et explique en quoi la hausse du salaire minimum a affecté l'écart salarial racial des hommes et des femmes qui travaillent[1].

Des années d'efforts pour obtenir 14 $

La hausse du salaire minimum de 2018 a pris effet du jour au lendemain, mais il a fallu des années pour la concrétiser : c'est l'aboutissement d'une longue bataille d'organismes de défense des travailleurs cherchant à remédier aux inégalités croissantes du marché du travail et à l'importante progression du travail précaire dans les années 2010[2,3,4]. La campagne *Fight for $15 and Fairness*, un effort de sensibilisation concerté d'organisations communautaires et du mouvement syndical, a milité pendant plusieurs années afin d'obtenir des améliorations aux salaires et aux conditions de travail en Ontario, réclamant notamment des changements à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) et à la *Loi sur les relations de travail* (LRT). Cette campagne demandait que le gouvernement augmente le salaire minimum, modernise les normes d'emploi pour mieux protéger les travailleurs précaires et à bas salaire, et améliore les lois du travail pour élargir l'accès à la représentation syndicale.

En 2015, face à cet effort militant, le gouvernement de l'Ontario a lancé l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, lequel comprenait une analyse approfondie de la LNE et de la LRT. L'Examen a tenu deux séries de consultations publiques et il a produit un rapport intérimaire et un rapport final. Le rapport intérimaire, publié en juillet 2016, présentait environ 50 points de discussion et plus de 225 options pour des consultations supplémentaires. Au terme de ces consultations, l'Examen a publié son rapport final en mai 2017[5].

Le 1er juin 2017, le gouvernement provincial a présenté le projet de loi 148, *Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, qui contenait la plus grande série de changements aux lois du travail et aux normes d'emploi de l'Ontario jamais vue en 25 ans. D'importantes nouvelles protections pour les travailleurs ontariens ont été introduites, en particulier sur le plan de la précarité d'emploi—et notamment un congé de maladie payé universel; l'équité salariale pour les travailleurs à temps partiel, temporaires et occasionnels; de nouvelles règles procurant une plus grande sécurité d'horaire de travail; un droit accru à des vacances pour les travailleurs de longue date; ainsi que de meilleures protections pour les travailleurs qui tentent de se syndiquer ou qui sont en conflit de travail. Même s'il ne contenait pas certaines améliorations importantes que réclamaient les syndicats et les organismes de défense des droits des travailleurs, le projet de loi 148 n'en demeurait pas moins un grand pas en avant pour les travailleurs de l'Ontario[6].

Dans les mois qui ont suivi son introduction, le projet de loi 148 a suscité un effort concerté des lobbyistes du milieu des affaires, qui s'y opposaient, ainsi que des syndicats et organismes de défense des droits des travailleurs, qui l'appuyaient et réclamaient son renforcement. Après les première et deuxième lectures du projet de loi, le comité a tenu des audiences à travers la province. Pour bien faire entendre son soutien au projet de loi, la campagne *Fight for $15 & Fairness* a mobilisé des syndicats, des organismes communautaires, des chefs religieux, des professionnels de la santé, des étudiants et des militants locaux de plus de 45 municipalités[7].

Le projet de loi 148 a reçu la sanction royale en novembre 2017. Il a apporté plusieurs importantes améliorations à la LNE et à la LRT, dont certaines impliquaient une bonification importante et immédiate des taux de salaire et des conditions de travail des travailleurs à bas salaire[8]. En plus de l'augmentation de 21 % du salaire minimum, le projet de loi 148 prévoyait :

- de meilleures protections pour les travailleurs occasionnels, à contrat, à temps partiel, saisonniers et temporaires, par l'intermédiaire de nouvelles dispositions d'équité salariale devant entrer en vigueur le 1er avril 2018;
- deux jours de congé personnel payé pour tous les employés en Ontario; et
- des règles plus strictes pour empêcher la classification erronée d'employés en tant que travailleurs autonomes, donc exclus des protections de la LNE.

Le nouveau gouvernement élu en juin 2018 s'est empressé d'annuler ces améliorations ainsi que plusieurs autres changements à la LNE, y compris l'engagement à augmenter de nouveau le salaire minimum le 1er janvier 2019. Cependant, la hausse du salaire minimum du 1er janvier 2018 a été maintenue.

Les travailleurs à bas salaire ont fait un pas en avant.

Qui sont les travailleurs au salaire minimum de l'Ontario?

LA PROPORTION DES travailleurs ontariens gagnant le salaire minimum a fortement augmenté, passant de 2,4 % en 1997 à 11,9 % en 2014[9]. Cette hausse spectaculaire est attribuable à un certain nombre de changements dans le marché et la structure du travail : perte de nombreux emplois manufacturiers bien rémunérés, baisse du taux de syndicalisation dans le secteur privé, polarisation croissante du marché du travail et options d'emploi de plus en plus précaires pour de nombreux travailleurs. Le tableau 1 illustre le nombre et le pourcentage de travailleurs au salaire minimum pour la période de 2015 à 2019.

Comme l'indique le tableau 1, la part des travailleurs au salaire minimum en pourcentage de la population active totale a doublé pour passer de 7,2 % en 2017 à 15,1 % en 2018. Puis, en 2019, elle est retombée à 11 %, au même niveau que la part de l'emploi total en 2015 et en 2016. Le nombre de travailleurs au salaire minimum a augmenté à 926 000 en 2018. Bien qu'il ait reculé à 743 000 en 2019, ce chiffre reste considérablement plus élevé que ceux des années précédentes. Cette baisse du nombre de travailleurs au salaire minimum s'est accompagnée d'une augmentation du nombre et du pourcentage de travailleurs qui gagnaient dans les 2,60 $ de plus que le nouveau salaire minimum (voir le tableau 6).

TABLEAU 1 Pourcentage et nombre de travailleurs au salaire minimum, Ontario, 2015–2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Pourcentage de travailleurs au salaire minimum					
Hommes	8,7 %	7,7 %	6,1 %	12,8 %	9,2 %
Femmes	12,2 %	10,5 %	8,3 %	17,5 %	12,8 %
Total	**10,4 %**	**9,1 %**	**7,2 %**	**15,1 %**	**11,0 %**
Salaire minimum (octobre)	11,25 $	11,40 $	11,60 $	14,00 $	14,00 $
Nombre de travailleurs au salaire minimum					
Hommes	253 000	224 000	183 000	390 000	314 000
Femmes	356 000	312 000	250 000	536 000	429 000
Total	**608 000**	**536 000**	**434 000**	**926 000**	**743 000**

Sources Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.

Les travailleurs au salaire minimum sont plus susceptibles d'être des femmes

L'inégalité salariale entre les sexes est toujours bien présente sur le marché du travail de l'Ontario et une part toujours plus importante de femmes que d'hommes travaillent au salaire minimum. En 2018, 17,5 % des travailleuses gagnaient le salaire minimum, contre 12,8 % des travailleurs. Lorsque la part des femmes au salaire minimum a reculé à 12,8 % en 2019, celle des hommes dans la même situation a reculé à 9,2 %.

Les nouveaux immigrants sont plus susceptibles d'occuper un emploi au salaire minimum

Le tableau 2 montre la proportion de travailleurs au salaire minimum selon le statut d'immigration. On constate que les immigrants plus récents (au Canada depuis moins de 10 ans) sont plus susceptibles de travailler au salaire minimum que ceux qui sont au Canada depuis plus longtemps ou que les travailleurs qui sont nés au Canada. Et sur ce plan, la dimension sexuée du travail à bas salaire est évidente. En 2018, plus d'une femme immigrée récente sur quatre travaillait au salaire minimum. Bien que cette part ait reculé à une sur cinq en 2019, elle demeure la plus élevée de tous les groupes démographiques.

TABLEAU 2 Travailleurs au salaire minimum selon le statut d'immigration, Ontario, 2017–2019 (en %)*

	2017	2018	2019
Immigrants ≤10 ans			
Hommes	7	16	12.1
Femmes	11.7	25.5	19.7
Total	**9.3**	**20.5**	**15.9**
Immigrants >10			
Hommes	3.7	9.4	6.4
Femmes	6.2	15.1	10.5
Total	**5**	**12.3**	**8.5**
Non immigrants			
Hommes	6.7	13.4	9.8
Femmes	8.7	17.5	12.7
Total	**7.7**	**15.5**	**11.2**

Sources Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.
* Les données des FMGD selon le statut d'immigration ne sont disponibles que depuis 2017.

La plupart des travailleurs au salaire minimum sont des adultes

Le tableau 3 montre la répartition selon l'âge des travailleurs au salaire minimum. Ceux qui s'opposent à la hausse du salaire minimum soutiennent, entre autres, que la plupart des travailleurs au salaire minimum sont des adolescents et qu'ils n'ont pas besoin d'un meilleur salaire puisqu'ils vivent chez leurs parents et perdraient leur emploi si leur salaire augmentait. Les données montrent le contraire : bien que la majorité des adolescents qui travaillaient en 2019 gagnaient le salaire minimum, seuls 30 % des travailleurs au salaire minimum étaient des adolescents—et 70 % étaient des adultes. En fait, la part des travailleurs de 25 ans et plus au salaire minimum a fortement augmenté de 2017 à 2018. De plus, une part non négligeable des travailleurs dans la force de l'âge gagnaient un salaire proche du minimum en 2017. Ces travailleurs ont bénéficié de la hausse du salaire minimum de 2018 et ils vont bénéficier également de la hausse longuement retardée à 15 $ l'heure qui a pris effet le 1er janvier 2022.

TABLEAU 3 Répartition des travailleurs au salaire minimum, Ontario, 2015–2019 (en %)

	2015	2016	2017	2018	2019
Part du groupe d'âge total					
15–19	80,1	69,8	53,8	81,4	63,4
20–24	22,5	20,0	15,1	33,7	24,7
25–54	4,4	3,9	3,2	8,3	5,8
55+	5,6	5,0	4,3	11,0	7,7
Total	**10,4**	**9,1**	**7,2**	**15,1**	**11,0**
Part du total des travailleurs au salaire minimum					
15–19	39,6	38,8	38,0	27,9	29,6
20–24	22,5	22,4	21,3	22,4	22,5
25–54	28,3	28,7	29,5	36,0	34,4
55+	9,6	10,1	11,2	13,8	13,5
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Sources Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.

Hausse de l'emploi et des salaires dans les secteurs à bas salaire suite au projet de loi 148

LE TSUNAMI D'OPPOSITION du lobby du milieu des affaires s'appuyait en partie sur des recherches qui prédisaient des pertes d'emplois et de revenus si le salaire minimum était haussé et que les normes du travail étaient améliorées[10]. Cette prédiction, qui allait à l'encontre des résultats des recherches économiques démontrant que la hausse du salaire minimum n'était pas une « tueuse d'emplois »[11], après la hausse du salaire minimum de 2018, l'emploi en Ontario a augmenté.

Le tableau 4 montre que de 2017 à 2019, avant le début de la pandémie, l'emploi a progressé, le chômage a diminué et les salaires ont augmenté. Si l'on compare les moyennes annuelles, l'emploi total a augmenté de 1,7 % de 2017 à 2018, puis de 2,8 % en 2019. Le taux de chômage moyen annuel est passé de 6 % en 2017 à 5,7 % en 2018, puis à 5,6 % en 2019.

Le tableau 5 présente la croissance de l'emploi et des salaires selon le secteur. Dans l'ensemble de l'économie ontarienne, le salaire horaire moyen a augmenté de 3,4 % de 2017 à 2018. La colonne du salaire horaire du ta-

TABLEAU 4 Chômage, emploi et salaire moyen, Ontario, 2017–2019

	Emploi (en milliers de personnes)	Croissance de l'emploi (en %)	Chômage (en milliers de personnes)	Chômage (en %)	Salaire horaire moyen (en $)	Salaire hebdomadaire moyen (en $)
2017	7 052,50	-	454,0	6,0	26,40	965,70
2018	7 173,30	1,7	435,5	5,7	27,30	998,40
2019	7 376,90	2,8	439,4	5,6	28,30	1 033,40

Sources Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01, tableau 14-10-0064-01 et calculs des auteurs.

TABLEAU 5 Croissance de l'emploi et des salaires selon le secteur, Ontario, 2017–2018 (en %)

Secteur du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Emploi	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire
Services d'hébergement et de restauration	3,8	9,7	8,1
Agriculture	-1,0	9,4	9,7
Services administratifs, immobiliers et autres services de soutien	1,6	11,9	12,3
Commerce de gros et de détail	0,2	5,6	4,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,8	6,6	6,0
Information, culture et loisirs	1,1	3,8	4,0
Transport et entreposage	9,8	-0,6	-1,1
Fabrication	-0,1	4,0	4,1
Construction	3,2	3,1	4,1
Soins de santé et assistance sociale	-1,7	2,7	4,0
Finance, assurances, immobilier, services de location et de location à bail	1,8	3,8	3,5
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz	-1,7	7,7	10,6
Services d'enseignement	5,7	1,4	1,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,6	-2,2	-2,5
Administrations publiques	-3,0	4,4	5,2
Services publics	21,2	-0,7	-0,9
Total, ensemble des secteurs	**1,7**	**3,4**	**3,4**

Sources Statistique Canada, tableau 14-10-0023-01, tableau 14-10-0064-01 et calculs des auteurs.

bleau 5 montre que dans tous les secteurs où les salaires sont inférieurs à la moyenne, sauf celui du transport et de l'entreposage, les hausses salariales ont été supérieures à la moyenne : de 11,9 % pour les services administratifs, immobiliers et autres services de soutien à 3,8 % pour l'information, la culture et les loisirs. Le salaire hebdomadaire moyen (dernière colonne) a suivi une tendance similaire.

TABLEAU 6 Travailleurs gagnant de 14,01 $ à 16,60 $, Ontario, 2017–2019

			Hausse par année	
	Part de l'emploi total (en %)	Nombre de travailleurs	Nombre	%
2017	7,5	563 531	-	-
2018	10,1	717 758	154 227	27,4 %
2019	11,9	871 524	153 767	21,4 %

Sources Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.

En résumé, le tableau 5 montre que l'emploi a augmenté dans tous les secteurs où les salaires sont inférieurs à la moyenne, sauf pour une légère baisse dans les secteurs de la fabrication (0,1 %) et de l'agriculture (1 %). De plus, trois secteurs réputés pour leurs bas salaires et leurs emplois précaires ont vu leur emploi augmenter : les services d'hébergement et de restauration (3,8 %), le commerce de gros et de détail (0,2 %), et les services administratifs, immobiliers et autres services de soutien (1,6 %).

Ces données montrent que la hausse du salaire minimum n'a pas eu l'effet négatif prédit par le lobby du milieu des affaires sur le marché du travail.

La hausse du salaire minimum a aidé les travailleurs à bas salaire à gagner plus que le minimum

Les données suggèrent que la hausse du salaire minimum a eu un impact positif sur les travailleurs qui gagnaient un peu plus que le salaire minimum en 2017 (de 11,60 $ à 14 $ l'heure). Le tableau 6 montre le nombre et le pourcentage de travailleurs qui gagnaient de 14 $ à 16,60 $ l'heure (soit un peu plus que le salaire minimum de 2018) en 2017, 2018 et 2019. Leur part de l'emploi total est passée de 7,5 % en 2017 à 10,1 % en 2018, puis à 11,9 % en 2019, et le nombre de travailleurs dans cette fourchette de rémunération a également augmenté. Ces résultats suggèrent que la hausse du salaire minimum a eu un impact positif sur les travailleurs à bas salaire qui gagnent un peu plus que le minimum, dont le taux de rémunération a également augmenté.

Le projet de loi 148 a contribué à réduire l'écart salarial racial

Les travailleurs au salaire minimum sont plus susceptibles d'être racialisés

L'écart salarial entre les travailleurs racialisés et non racialisés en Ontario est bien documenté. En utilisant les données du recensement, nos recherches antérieures ont démontré qu'en 2015, les hommes racialisés ont gagné 76 cents pour chaque dollar gagné par les hommes non racialisés, tandis que les femmes racialisées ont gagné 85 cents pour chaque dollar gagné par les femmes non racialisées. Et bien entendu, comme la discrimination sur le marché du travail se fait sentir à la fois sur les plans sexuel et racial, les femmes racialisées ont gagné 58 cents pour chaque dollar gagné par les hommes non racialisés[12].

L'écart salarial racial est attribuable aux diverses formes de racisme qui existent sur le marché du travail, soit l'accès différentiel aux professions et aux secteurs les mieux rémunérés, aux heures de travail et aux postes à temps plein et permanents, ainsi que les obstacles aux possibilités de promotion, de formation et de mentorat.

La figure 1 illustre, pour 2016, la part des emplois occupés par les hommes et femmes racialisés, noirs et non racialisés dans les cinq domaines profes-

TABLEAU 7 Revenu d'emploi moyen et en pourcentage de la moyenne de l'ensemble des professions, Ontario, 2015

Professions—Classification nationale des professions (CNP)	$	%
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	24 706	48,3
Représentants des ventes et vendeurs—commerce de gros et de détail	29 436	57,6
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	25 696	50,3
Personnel de soutien des ventes	14 783	28,9
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	20 752	40,6
Moyenne des professions	51 105	100

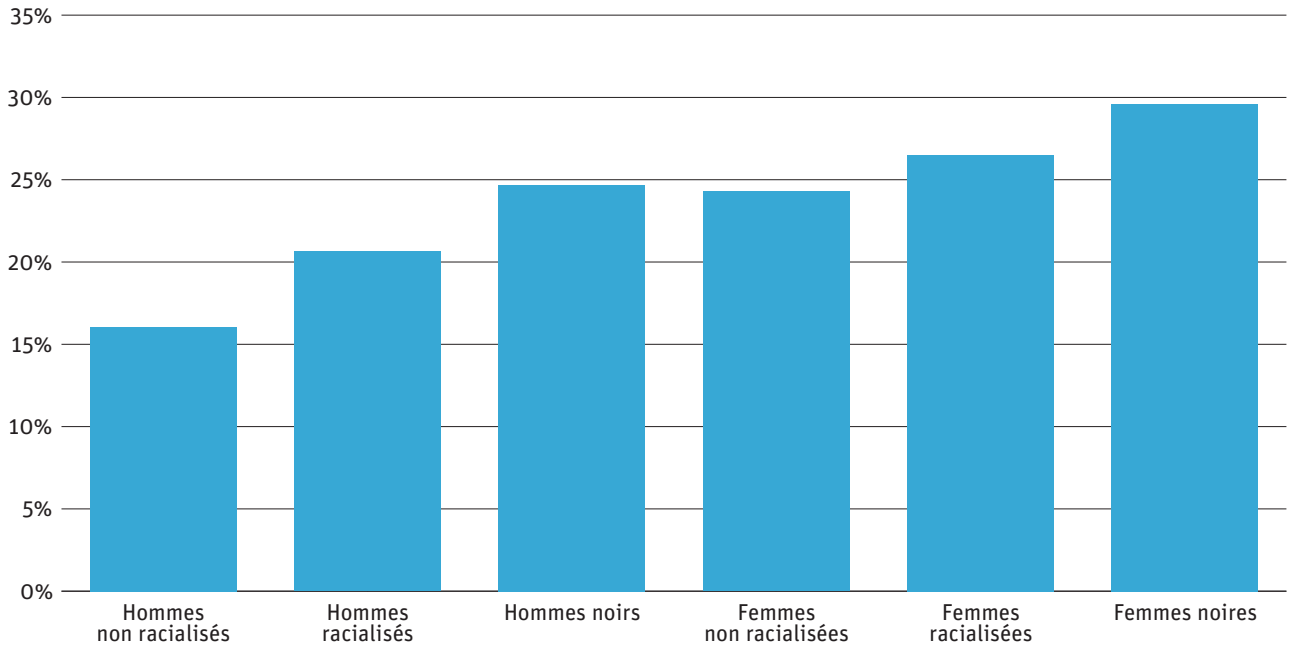
Source Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016357.

sionnels les moins bien rémunérés : soutien aux ventes; soutien aux services et autres domaines non classés ailleurs; représentation et autres services à la clientèle et personnels; supervision de services et autres services spécialisés; et représentation et vente en commerce de gros et de détail. Une hiérarchie professionnelle est clairement observable. Globalement, 25 % des hommes noirs et 30 % des femmes noires travaillaient dans ces professions, comparativement à 21 % des hommes racialisés, 27 % des femmes racialisées, 16 % des hommes non racialisés et 24 % des femmes non racialisées. Le tableau 7 montre les gains annuels moyens dans ces professions à faible salaire, ainsi que leur part du revenu d'emploi moyen sur le marché du travail, qui va d'un faible 29 % pour les professions de soutien aux ventes à un maximum de 58 % pour les professions de vente en commerce de gros et de détail.

La figure 2 montre la répartition des hommes et des femmes noirs, racialisés et non racialisés dans les cinq secteurs les moins bien rémunérés[13]. Comme on pouvait s'y attendre, les différences sont plus subtiles entre les secteurs qu'entre les professions, car même au sein d'un secteur moins bien rémunéré, l'éventail des revenus est plus large et il peut y avoir des emplois très bien rémunérés. Comme l'illustre la figure 2, 36 % des hommes noirs et des hommes racialisés travaillaient dans les cinq secteurs les moins bien rémunérés, comparativement à 31 % des hommes non racialisés. Il en va de même pour 39 % des femmes racialisées, 34 % des femmes noires et 33 % des femmes non racialisées.

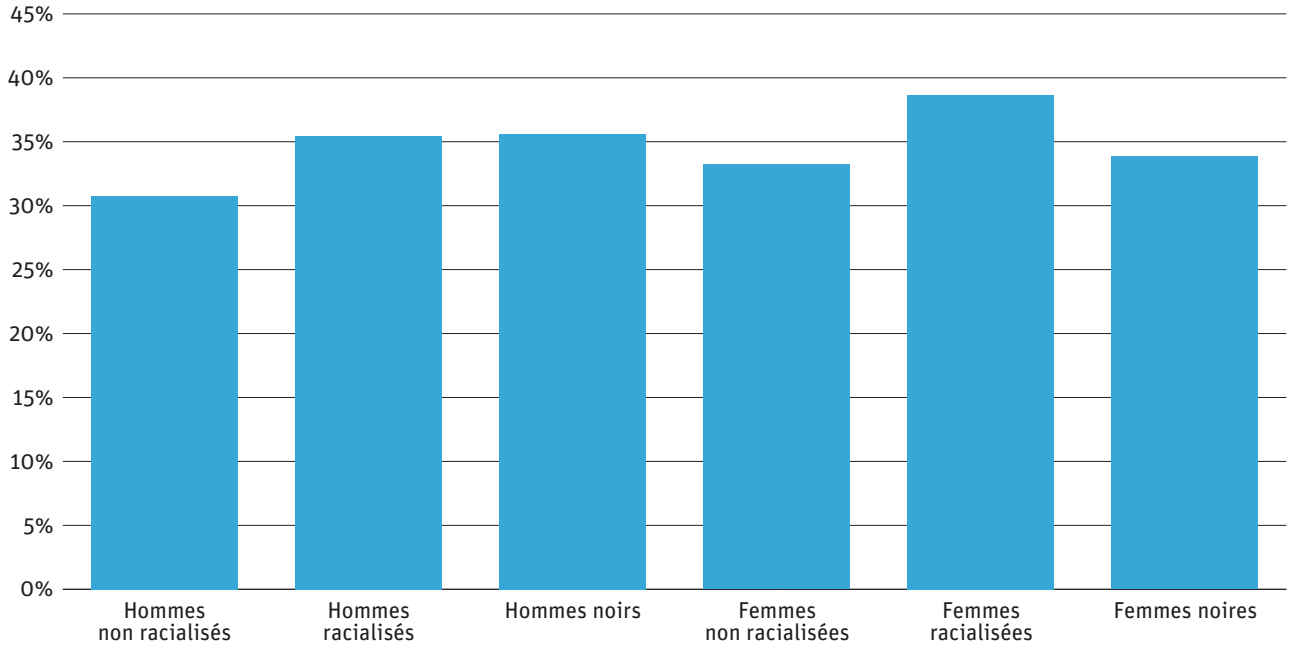
Les mesures incluses dans le projet de loi 148, comme la hausse du salaire minimum, ont augmenté le revenu de base de tous les travailleurs à bas salaire. Étant donné que travailleurs racialisés sont surreprésentés dans

FIGURE 1 Pourcentage des travailleurs dans les cinq professions les moins bien rémunérées, Ontario, 2016



Source Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016357.

FIGURE 2 Part des travailleurs dans les cinq secteurs les moins bien rémunérés, Ontario, 2016



Source Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016359.

les professions et les secteurs à bas salaire, nous nous attendons à ce que l'application de ces nouvelles mesures vienne réduire l'écart salarial racial. Dans cette section, nous tentons de mesurer l'impact du projet de loi 148.

Nous ne disposons d'aucune mesure directe de l'impact du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial. Jusqu'en juillet 2020, les données du recensement étaient la seule source de données de Statistique Canada sur l'expérience du marché du travail des travailleurs racialisés (les données disponibles les plus récentes datent de 2016). Bien que l'Enquête sur la population active ait commencé à recueillir des données sur les travailleurs racialisés en juillet 2020, les données qui nous permettraient de mesurer l'impact de la hausse du salaire minimum de 2018 ne sont pas disponibles. Les données disponibles les plus récentes sur la part des travailleurs racialisés gagnant le salaire minimum remontent à 2011. Cette année-là, les personnes racialisées représentaient 24 % de l'ensemble des travailleurs, mais 35 % des travailleurs au salaire minimum[14].

Compte tenu de la rareté des données et afin de chiffrer l'impact du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial, nous avons procédé à deux estimations en combinant la répartition des travailleurs racialisés par profession et par secteur selon le recensement de 2016 avec les hausses salariales par profession et par secteur selon l'Enquête sur la population active de 2018. Dans un premier temps, en agrégeant l'évolution des salaires selon la structure professionnelle, le sexe et le groupe racialisé, nous avons estimé l'augmentation du salaire moyen dans l'ensemble des professions pour les hommes et les femmes racialisés, noirs et non racialisés. Nous avons ensuite comparé les taux d'augmentation des revenus, une augmentation plus rapide des gains des travailleurs racialisés par rapport à ceux des travailleurs non racialisés correspondant à une réduction de l'écart salarial racial global. Dans un deuxième temps, nous avons refait ces estimations par secteur. Bien que cette méthode ait ses limites, elle nous a permis d'utiliser les données disponibles pour quantifier l'impact de la hausse du salaire minimum sur l'écart salarial racial sur le marché du travail.

Estimation de l'impact du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial dans toutes les professions

Le tableau 8 montre l'impact estimé du projet de loi 148 sur le revenu moyen des hommes et des femmes, en utilisant la répartition professionnelle des emplois. Du fait de la dimension sexuée du travail à bas salaire, l'augmen-

TABLEAU 8 Hausse estimée du salaire horaire et hebdomadaire moyen selon la profession, Ontario, 2017–2018 (en %)

	Hausse du salaire horaire moyen selon la profession, 2017–2018 (en %)		Hausse du salaire hebdomadaire moyen selon la profession, 2017–2018 (en %)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non racialisés	3,4	4,1	3,3	4,2
Racialisés	3,5	4,7	3,2	4,7
Noirs	3,5	4,9	3,0	5,2

Sources Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016357, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.

tation du salaire horaire est plus importante pour les femmes que pour les hommes dans tous les groupes racialisés. L'augmentation estimée est plus importante pour les femmes noires (4,9 %) et racialisées (4,7 %) que pour les femmes non racialisées (4,1 %). L'incidence positive sur le salaire horaire estimé est légèrement plus importante pour les hommes noirs et racialisés (3,5 %) que pour les hommes non racialisés (3,4 %).

L'estimation du salaire hebdomadaire moyen montre une tendance légèrement différente, avec une hausse légèrement plus faible que celle du salaire horaire moyen pour les hommes. Le tableau 8 montre également que le salaire hebdomadaire moyen estimé des hommes non racialisés (3,3 %) augmente légèrement plus que celui des hommes racialisés (3,2 %) et des hommes noirs (3 %). Le salaire hebdomadaire moyen estimé des femmes est plus élevé que le salaire horaire estimé. La hausse des femmes noires (5,2 %) est supérieure d'un point de pourcentage à celle des femmes non racialisées (4,2 %), tandis que celle des femmes racialisées s'établit entre les deux (4,7 %).

Bien que les résultats des estimations soient mitigés en ce qui concerne l'écart salarial entre les hommes noirs et racialisés et les hommes non racialisés, un rythme plus rapide d'augmentation du salaire des femmes racialisées et noires viendrait réduire—et a effectivement réduit—l'écart salarial racial et sexué.

TABLEAU 9 Hausse estimée du salaire horaire et hebdomadaire moyen selon le secteur, Ontario, 2017–2018 (en %)

	Hausse du salaire horaire moyen selon le secteur, 2017–2018 (en %)		Hausse du salaire hebdomadaire moyen selon le secteur, 2017–2018 (en %)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non racialisés	3,5	5,1	4,3	5,0
Racialisés	3,3	5,5	3,3	5,4
Noirs	3,7	5,3	3,7	5,5

Sources Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016359, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) et calculs des auteurs.

Estimation de l'incidence du projet de loi 148 sur l'écart salarial racial dans tous les secteurs

Le tableau 9 présente une autre estimation de la hausse du salaire moyen en utilisant la répartition sectorielle des emplois. Il montre que la hausse estimée du salaire horaire des hommes, bien que d'une ampleur similaire à la hausse selon la profession, présente une répartition différente. Les hommes noirs connaissent la plus forte hausse (3,7 %), suivis des hommes non racialisés (3,5 %) et des hommes racialisés (3,3 %). En ce qui concerne les femmes, la plus forte hausse estimée du salaire horaire va aux femmes racialisées (5,5 %), suivies des femmes noires (5,3 %) et aux femmes non racialisées (5,1 %).

Du côté du salaire hebdomadaire moyen, la tendance est différente, la plus forte hausse estimée allant aux hommes non racialisés (4,3 %), suivis des hommes noirs (3,7 %) et des hommes racialisés (3,3 %). La tendance est différente du côté des femmes également, la plus forte hausse estimée allant aux femmes noires (5,5 %), suivies des femmes racialisées (5,4 %) et des femmes non racialisées (5 %).

Comme pour les estimations selon la profession, le rythme plus rapide d'augmentation du salaire des femmes racialisées et noires vient réduire l'écart salarial racial et sexué. En ce qui a trait à l'écart salarial entre les hommes noirs et racialisés et les hommes non racialisés, les résultats sont mitigés.

Conclusion

LES DONNÉES MONTRENT clairement que les modifications apportées en 2018 à la *Loi sur les normes d'emploi* ont permis d'augmenter le revenu des travailleurs à bas salaire sans faire baisser les niveaux d'emploi ni augmenter le chômage. Les données du recensement montrent aussi clairement que les travailleurs racialisés sont surreprésentés dans les emplois à bas salaire. L'augmentation du revenu de base de tous les travailleurs contribue à réduire l'écart salarial racial.

Malgré leurs limites, les estimations présentées dans ce document suggèrent que l'amélioration des normes minimales, en particulier du salaire minimum légal, est un outil politique important pour réduire l'écart salarial racial. Les données montrent que les gains ont été plus élevé chez les femmes et, en particulier, que le salaire des femmes noires a augmenté plus rapidement que celui des autres femmes et des hommes. L'impact différentiel a été moins important pour les hommes racialisés. Ce résultat est peut être attribuable à des limitations des données ou à des différences d'expérience du marché du travail selon le sexe. Des données plus détaillées et d'autres recherches seraient nécessaires pour mieux comprendre l'incidence des changements législatifs sur le revenu des hommes et des femmes racialisés à faible revenu.

Il est important de comprendre l'influence qu'ont les politiques comme le salaire minimum sur l'écart salarial racial afin de mesurer le succès de ces politiques et de les affiner pour réduire davantage les répercussions du racisme sur les résultats du marché du travail. La disponibilité limitée de

données sur l'expérience du marché du travail des travailleurs racialisés limite notre capacité à évaluer et à améliorer ces politiques. Il est important de noter que nous ignorons quel aurait pu être l'impact du projet de loi 148 si le gouvernement provincial n'avait pas annulé les changements apportés à la LNE qui visaient spécifiquement le travail précaire, notamment les dispositions sur le principe du salaire égal pour un travail égal ou celles visant à réduire les cas de classification erronée d'employés en tant que travailleurs autonomes. Étant donné la surreprésentation des travailleurs racialisés dans le travail précaire, il va de soi que ces mesures contribueraient dans une certaine mesure à réduire l'écart salarial racial. Malheureusement, il n'existe pas de données pour ce scénario alternatif.

Annexe technique

L'ANALYSE CONTENUE DANS ce document utilise les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, du recensement de 2016 et du fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD). Comme le salaire minimum a augmenté en octobre des années 2015, 2016 et 2017, les estimations de ces années concernant les travailleurs au salaire minimum sont basées sur dix mois au taux inférieur et deux mois au taux supérieur. Pour compliquer encore les choses, le salaire horaire comptabilisé dans l'Enquête sur la population active n'est pas mis à jour mensuellement, mais uniquement lorsque l'échantillon est comptabilisé et lorsqu'un travailleur change d'emploi. Chaque mois, un sixième de l'échantillon de l'EPA est remplacé. Par conséquent, il faut attendre six mois pour que le plein impact d'une modification du salaire minimum puisse être observé, après quoi l'échantillon complet est remplacé. En outre, les salaires horaires comptabilisés dans l'EPA sont uniquement ceux des travailleurs salariés et excluent les travailleurs autonomes.

Les données des tableaux 1, 2, 3, 6, 8 et 9 sont basées sur le fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'EPA. Elles ont été croisées avec les variables suivantes : sexe, statut d'immigration et âge. Les données des tableaux 8 et 9 sont également basés sur les hausses de salaire de 2018 de l'EPA (FMGD) par profession et par secteur, combinées au recensement de 2016 sur la répartition par profession (tableau 98-400-X2016357—Classifica-

tion nationale des professions (CNP), 2016) et par secteur (tableau 98-400-X2016359—Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2012) des travailleurs racialisés et non racialisés. Les hausses de revenus estimées ont été calculées en additionnant l'augmentation pondérée du revenu moyen dans ces groupes.

Le tableau 7 et les figures 1 et 2 sont basés sur les données du recensement de 2016, respectivement sur les tableaux 98-400-X2016357 et 98-400-X2016359. On obtient ainsi le classement des cinq professions et secteurs les moins bien rémunérés et les parts respectives des travailleurs racialisés et non racialisés.

Les tableaux 4 et 5 sont basés sur les données de l'EPA sur l'emploi, le taux d'emploi, le chômage, le salaire horaire et hebdomadaire moyen de 2017 à 2019 par secteur d'activité des salariés de 15 ans et plus, hommes et femmes.

Notes

1 L'expérience des travailleurs autochtones n'est pas analysée dans ce rapport en raison du manque de données.

2 Le terme « précaire » se rapporte à un travail caractérisé par un niveau élevé d'insécurité : « Le travail précaire tend à être associé aux formes d'emploi suivantes : l'emploi à temps partiel, le travail autonome, le travail à durée déterminée, le travail temporaire, le travail sur appel, le travail à domicile et le télétravail, qui sont plus unis par leur différence par rapport à la relation d'emploi normale [...] que par des caractéristiques communes [...] Tous tendent à se distinguer par de faibles salaires, peu d'avantages, l'absence de représentation collective et peu de sécurité d'emploi. » Voir Fudge, Judy et Owens, Rosemary (éd.) (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The challenge to legal norms*. Oxford : Hart Publishing.

3 Block, Sheila (2017). *Losing Ground: Income inequality in Ontario, 2000–15*. Canadian Centre for Policy Alternatives.

4 Gellatly, Mary (2015). *Still Working on the Edge*. Workers' Action Centre.

5 Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario (2018). *L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail*. Consulté sur https://www.labour.gov.on.ca/french/about/workplace/.

6 Goldblatt Partners (18 décembre 2017). *What Changes are Coming to Ontario's Labour and Employment Laws?* Consulté sur https://goldblattpartners.com/wp-content/uploads/Bill148analysisDec.pdf.

7 Workers' Action Centre (2018). *Annual Report April 2017-March 2018*. https://workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2018/09/WAC-Annual-Report-2017-18.pdf.

8 Goldblatt Partners (18 décembre 2017). *What Changes are Coming to Ontario's Labour and Employment Laws?* Consulté sur https://goldblattpartners.com/wp-content/uploads/Bill148analysisDec.pdf.

9 Block, Sheila (2015). *A Higher Standard: The case for holding low-wage employers in Ontario to a higher standard*. Centre canadien de politiques alternatives. https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2015/06/Higher_Standard.pdf.

10 Pour prendre connaissance de la réaction du CCPA et d'autres à ces rapports, consulter : Jamasi, Zohra et Rozworski, Michal (15 août 2017). « 5 Reasons to Be Skeptical of This $15 Minimum Wage Report ». *Canadian Labour News and Analysis from a Critical Perspective*. https://www.rankandfile.ca/ontario-chamber-of-commerce-peddles-more-myths-about-a-15-minimum-wage/. Rozworski, Michal (17 août 2017). « The Ontario Chamber's Economic Impact Analysis of Bill 148 Still Doesn't Make Sense ». Progressive Economics Forum. https://www.progressive-economics.ca/2017/08/the-chambers-economic-impact-analysis-of-bill-148-still-doesnt-make-sense/. Rozworski, Michal (29 septembre 2017). « Don't Bank on TD's $15 Minimum Wage Impact Forecast ». *The Monitor*. https://monitormag.ca/articles/dont-bank-on-tds-15-minimum-wage-impact-forecast/. Block, Sheila (19 septembre 2017). « Fraser Institute Cries Wolf over Ontario's $15 Minimum Wage ». *The Monitor*. https://monitormag.ca/articles/fraser-institute-cries-wolf-over-ontarios-15-minimum-wage/. Rozworski, Michal (12 septembre 2017). « The Headline You Didn't See: $15 per hour will have a big net benefit ». *Progressive Economics Forum*. https://www.progressive-economics.ca/2017/09/the-headline-you-didnt-see-15-per-hour-will-have-a-big-net-benefit/. Block, Sheila (27 septembre 2017). « They Huff and They Puff: More overblown claims about a $15 minimum wage ». *The Monitor*. https://monitormag.ca/articles/they-huff-and-they-puff-more-overblown-claims-about-a-15-minimum-wage.

11 Green, David (2015). *The Case for Increasing the Minimum Wage: What does the academic literature tell us?* https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/case-increasing-minimum-wage. Centre canadien de politiques alternatives.

12 Block, Sheila et Grace-Edward Galabuzi (2019). *Persistent Inequality: Ontario's colour-coded labour market*. Centre canadien de politiques alternatives. https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2018/12/Persistent%20inequality.pdf.

13 Ces secteurs sont : les services d'hébergement et de restauration; l'agriculture; les services administratifs, immobiliers et autres services de soutien; le commerce de gros et de détail; et les autres services (sauf les administrations publiques).

14 Block, Sheila (2013). *Who is Working for Minimum Wage in Ontario?* Wellesley Institute. https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2013/10/Who-Makes-Minimum-Wage.pdf.

CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
ONTARIO OFFICE